ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

УКРАЇНСЬКО-КАНАДСЬКИЙ ПРОЕКТ
«ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ НАВЧАННЯМ В УКРАЇНІ»

Д. Ю. МАРШАВІН, Л. Б. МАГДЮК

ДІЯЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ ЩОДО СПРИЯННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЮ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

Київ
«Арт Економі»
2012

УДК 331.5.07-055.2(477)(07)
ББК 65.9(4Укр)240я7
М 30

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (протокол № 3 від 28 березня 2012 р.)

Рецензенти:

О. Ю. Вілкова, кандидат соціологічних наук, доцент (Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України)

О. П. Сташенко, начальник управління організації надання соціальних послуг Державного центру зайнятості України

М 30 Д. Ю. МАРШАВІН, Л. Б. МАГДЮК. Діяльність державної служби зайнятості України щодо сприяння забезпеченню ґендерної рівності в трудових відносинах. – К.: Арт Економі, 2012. – 176 с.

У посібнику розкриваються заходи, що їх відповідно до своїх функцій, повноважень та спеціалізації можуть здійснювати спеціалісти центрів зайнятості у сфері сприяння забезпеченню ґендерної рівності в трудових відносинах. Розглядаються теоретичні засади реалізації ґендерної політики, актуальні для України ґендерні стереотипи, статистика щодо становища жінок та чоловіків на ринку праці. Наводиться практичний інструментарій (нормативні акти, сценарії семінарських занять, корисні інтернет-посилання, рекомендована література тощо), що може стати у пригоді при здійсненні ґендерної політики спеціалістами центрів зайнятості.

Посібник підготовлено в технологічному ключі та орієнтовано передусім на фахівців ДСЗУ. Однак окремі його розділи можуть бути корисними для студентів і науковців, а також для фахівців органів державної виконавчої влади та представників громадських організацій, які є партнерами центрів зайнятості у реалізації політики ґендерної рівності.

УДК 331.5.07-055.2(477)(07)

ISBN 978-966-2576-36-8

Зміст

ЗМІСТ

Вступ

Забезпечення ґендерної рівності у сфері праці є одним із важливих напрямів роботи державної служби зайнятості України (ДСЗУ). Сприяючи якнайефективнішому працевлаштуванню жінок, чоловіків і батьків, ця діяльність не лише набуває великого гуманітарного значення і наближує нашу державу до цивілізаційних стандартів розвинених країн, а й дає значний економічний ефект.

Завдання цього посібника, підготовленого фахівцями та для фахівців ДСЗУ, полягає у тому, щоб допомогти розв'язанню практичних ґендерних проблем у щоденній роботі центрів зайнятості. При цьому відповідно до цілей та підходів, визначених Єдиною технологією надання соціальних послуг та іншими нормативними документами, а також і практикою центрів зайнятості, автори наголошують на *технологічних* аспектах діяльності спеціалістів ДСЗУ.

У першому розділі розкриваються теоретичні засади реалізації ґендерної політики та актуальні для України ґендерні стереотипи, наводиться статистика щодо становища жінок та чоловіків на ринку праці. У другому розділі описуються можливі заходи спеціалістів ДСЗУ зі сприяння забезпеченню ґендерної рівності відповідно до наявної в центрах зайнятості спеціалізації фахівців, у третьому – даються рекомендації стосовно врахування ґендерних чинників фахівцями центрів зайнятості різних спеціалізацій та розглядаються специфічні напрями роботи ДСЗУ в цій сфері.

У додатках наводиться практичний інструментарій, що може стати у пригоді спеціалістам центрів зайнятості (нормативні акти, сценарії семінарських занять, корисні інтернет-посилання, рекомендована література тощо).

Матеріал у посібнику розподіляється так: Д. Ю. Маршавін – підрозділи 1.4, 2.1–2.6, 3.1–3.5, додатки 1–3, 6–7, Л. Б. Магдюк – підрозділи 1.1–1.3, додатки 4, 8, «Основні терміни та поняття», «Рекомендовані література та інтернет-ресурси». «Вступ» та «Перелік основних нормативних актів з питань сприяння забезпеченню ґендерної рівності в Україні» автори підготували разом.

Автори висловлюють щиру подяку за допомогу у підготовці посібника, а саме, в наданні ґрунтовних консультацій та зверненні до реалій України, керівництву та спеціалістам Рівненського обласного, Рівненського міського, Здолбунівського районного, Закарпатського обласного, Ужгородського міського, Перечинського районного, Сумського обласного, Сумського міського, Конотопського та Шосткінського міськрайонних центрів зайнятості, а також працівникам Державного центру зайнятості.

Розділ І

Ґендерна рівність в Україні: засади, проблеми, розвиток

1.1. Основи ґендерної рівності в контексті соціо-економічного розвитку

Робота стосовно утвердження ґендерної рівності становить в Україні один зі складових напрямів соціальної політики держави та її співпраці з Європейським Союзом. Ґендерна політика України охоплює сфери нормотворчої діяльності держави, національної ідентичності, розвитку основ політичної спільноти та громадянського суспільства, міжнародного співробітництва.

Засади нормотворчої діяльності стосовно ґендерної політики визначаються Конституцією України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та іншими документами, що належать законодавчому й нормативно-правовому регулюванню трудових, економічних і соціо-політичних відносин у суспільстві. Реалізація, контроль та координація дій тут здійснюються через центральні органи виконавчої влади, міністерства й комісії, органи місцевої влади та самоврядування.

Метою згаданої політики є усунення юридичної та фактичної дискримінації за ґендерною ознакою, а також допомога особам, які опинилися у складних життєвих обставинах. У ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»[1] наголошується: «Ґендерна рівність – [це] рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства». Державну ґендерну політику спрямовано на створення для чоловіків і жінок однакових умов для реалізації їхніх громадянських прав, забезпечення рівнозначного потенціалу для здійснення ними свого внеску у національний, політичний, соціальний, економічний та культурний розвиток країни, а також на утвердження рівних прав на користування результатами цього розвитку.

[1] Текст закону наведено у додатку 1.

Україна визнала такі основні підходи до рівності статей: рівноправ'я жінок і чоловіків перебуває в нерозривному взаємозв'язку з оцінкою соціального прогресу, розвитку і миру; рівноправ'я жінок і чоловіків є універсальним та незмінним у системі основних прав і свобод людини; права жінок та дівчаток є невід'ємною та неподільною складовою частиною загальних прав людини і повинні захищатися на всіх стадіях життєвого циклу – в дитинстві, юності, дорослому і похилому віці; рівноправ'я жінок і чоловіків є першорядним серед семи пріоритетних сфер і напрямів політики, визначених главами держав і урядів на Саміті Тисячоліття в документі «Цілі розвитку тисячоліття»; ґендерна проблематика є центральним елементом усіх державних стратегій і програм; ліквідація всіх форм дискримінації за ознакою статі – одна з першочергових цілей міжнародного співтовариства; рівність можливостей для всіх людей має ключове значення для побудови справедливого демократичного суспільства.

Від 9 грудня 2010 року координаційною центральною виконавчою структурою у цій сфері є Департамент сімейної політики Міністерства соціальної політики України, який здійснює системну координацію, стратегічне й поточне планування, моніторинг, звітування на національному й міжнародному рівнях стосовно діючої системи забезпечення ґендерної політики в Україні.

У структурному відношенні діюча система забезпечення ґендерної політики в Україні виглядає так[1]:

- Радник з ґендерних питань Прем'єр-міністра України;
- представник Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини з питань захисту прав дитини, рівноправ'я та недискримінації;
- Радник з ґендерних питань Міністра оборони України;
- 16 радників голів обласних держадміністрацій;
- Міжвідомча рада з питань сім'ї, ґендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми;
- Експертна рада з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі;
- Координаційна рада з питань сім'ї, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, попередження насильства в сім'ї та протидії торгівлі людьми у 27 регіонах України;
- 10 ґендерних ресурсних та 20 ґендерних освітніх центрів;
- п'ять кафедр з ґендерних досліджень на базі провідних університетів країни;

[1] Ця структура може бути змінена у відповідності до адміністративної реформи, яка триває нині в Україні.

– понад 500 громадських організацій, що працюють в Україні за ґендерною тематикою (постійно проводять семінари, «круглі столи», конференції, здійснюють навчання різних категорій державних службовців із питань ґендерної проблематики тощо).

Політику забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків в Україні визначають такі основні засади:

– Ратифікація Україною міжнародних документів, які регулюють упровадження політики ґендерної рівності; включення відповідних цілей, концепцій, стратегій розвитку й рекомендацій в основні державні нормативно-правові та регуляторні документи.
– Прийняття Україною національних законодавчих та нормативних актів, а також відповідних нормативно-правових актів регулювання місцевого розвитку з огляду на політику забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків в Україні.
– Наявність зафіксованої дискримінації за ознакою статі в різних сферах політичного, соціо-економічного, культурного життя суспільства. Прикладом такого явища може бути незначний рівень представництва жінок у Верховній Раді України (менше 8% у 2011 році) та на рівні ухвалення стратегічних політичних, фінансово-економічних управлінських рішень.

Іншими прикладами щодо дискримінаційної диспропорції в різних сферах життя можуть слугувати такі факти:

– середньомісячна заробітна плата жінок у 2010 році становила 1 974, а чоловіків – 2 538 грн; середньомісячний дохід жінок становить пересічно 77,8% від середньомісячного доходу чоловіків;
– жінки складають 38% усіх підприємців, які займаються індивідуальною діяльністю, та очолюють 26% малих, 15% середніх і 12% великих підприємств. Серед бізнесових керівників у промисловості налічується лише 2% жінок;
– бідність сімей із дітьми призводить до зменшення народжуваності та збільшення рівня захворюваності жінок (89,3% випадків безпліддя стосуються саме жінок; рак молочної залози – друга за кількістю причина смерті серед жінок);
– кількість чоловіків, які взяли відпустку для догляду за дитиною віком до трьох років, становить лише 2%;
– жінки витрачають значно більше часу, ніж чоловіки, на неоплачувану працю у спільному домашньому господарстві, догляд за дітьми тощо;
– середня очікувана тривалість життя чоловіків є на 12 років меншою, ніж у жінок (відповідно 62 та 74 роки), а шанси у хлопців дожити до 60 років – удвічі менші, ніж у дівчат;

– відсутність ґендерних орієнтирів у процесі складання Державного та місцевих бюджетів України;
– прояви сексизму в рекламі у ЗМІ, які підсилюють та закріплюють у свідомості людини негативні стереотипи щодо жінок і чоловіків.

Визначення понять та концепцій соціальної справедливості і ґендерної рівності

За визначенням багатьох дослідників, «рівність» – це концептуальний термін, а «рівноправ'я» – це ідеологема, змістовний елемент вираження ідеології. Сучасне поняття ґендерної рівності почало формуватися в контексті боротьби жінок за рівність у праві політичного волевиявлення.

Процес надання жінкам права голосу розпочався наприкінці XIX ст. Наступний важливий крок (у хронологічних межах від 1972 по 2005 рр.) пов'язано з поширенням принципів рівності на сферу соціальних норм та відносин. Виходячи з політично-правового розуміння рівності в участі у волевиявленні для чоловіків і жінок, законодавчі акти утверджують рівноправ'я «статей», «жінки і чоловіка» й «чоловіка і жінки», «ґендерне рівноправ'я» та «паритет». Незалежно від макрогеографічного показника в законодавчих актах країн фігурують визначення «рівні можливості», «ґендер», «стать», «чоловік», «жінка». Для позначення ґендерної рівності використовуються поняття «рівність чоловіків і жінок (між жінками і чоловіками)», «рівність статей (між статями)», «рівність статусу та рівноправність жінок і чоловіків», «рівноправність жінок і чоловіків», «ґендерна рівність», «рівні можливості», «рівні можливості жінок і чоловіків», «паритетність». Використання терміну «рівноправ'я» не є еквівалентним «ґендерній рівності»: «рівність» позначає будь-які стосунки, які задовольняють певним умовам.

Упровадження соціально-ґендерних підходів у роботу центральних і місцевих державних структур є запорукою розвитку справжньої демократії в Україні. Інтегрування концепції ґендерної рівності як складової соціальної справедливості в загальнодержавну та місцеву політику забезпечує її соціальну та ґендерну чутливість, відповідність інтересам та потребам усіх громадян (особливо соціально-вразливих груп населення, які відчувають вразливість за ознаками віку, статі, фізичного стану, етнічної належності, віросповідання, соціального статусу тощо). Об'єктами соціально-ґендерної діяльності усіх державних структур є діти, молодь, жінки, чоловіки, які зазнають / відчувають дискримінацію за ознакою віку, статі, фізичного стану, етнічної належності, віросповідання, соціального статусу тощо.

Важливим етапом у досягненні найбільшої ефективності місцевих соціальних та ґендерних програм є чітке визначення та усвідомлення концепцій та змісту понять «соціальна справедливість», «ґендерна рівність», «ґендерне інтегрування», «ґендерна соціально-економічна нерівність», «соціально-ґендерний аналіз програм», «соціально-ґендерне інтегрування» тощо.

Концепція соціальної справедливості та ґендерної рівності полягає у сприянні створенню рівних умов і можливостей для доступу людей, вразливих через соціо-економічні, фізичні, статеві, вікові, етнічні, національні упередження, до професійного навчання і відповідного працевлаштування, вихованню нетерпимості до соціальної та ґендерної дискримінації через засоби масової інформації, а також через брак інформації про законодавче й нормативно-правове забезпечення прав людини та брак методичних і практичних матеріалів, спеціалізованої літератури, фахівців у процесі подальшого упровадження запропонованих або інших програм.

Дану концепцію сформовано з урахуванням інших концептуальних визначень, зокрема:

– **справедливість** – передбачає **рівність** як юридичну умову для життя людини у правовому суспільстві;
– **соціальна справедливість** – передбачає справедливе ставлення до всіх людей незалежно від їхнього соціального статусу, віку, фізичного стану, статі, національності, раси;
– **ґендерна справедливість** – передбачає справедливе ставлення до жінок і чоловіків;
– **соціальна та ґендерна справедливість** – стратегічно важливі компоненти діяльності, спрямованої на сприяння демократичному розвиткові суспільства, що передбачає подолання дискримінації і створення рівних умов для розвитку і соціалізації людини без будь-яких упереджень;
– **соціальна дискримінація** – дії, спрямовані на обмеження (за ознаками фізичного, вікового стану, расової, етнічної, національної, статевої належності) прав, свобод і можливостей людей у сфері реалізації власних потреб і бажань щодо соціалізації через навчання, працю, відпочинок та розвиток особистих здібностей;
– **ґендерна дискримінація** – дії, спрямовані на звуження у правах і свободах, обмеження в можливостях людей однієї зі статей або будь-якої з їх вікових та інших груп (ґендерна дискримінація може бути відкритою і прихованою).

Соціальна та ґендерна справедливість і рівність є важливими компонентами, які мають бути включені в усі проектно-програмні заходи.

За визначенням Канадського агентства міжнародного розвитку та Комісії зі статусу жінок Канади (Status of Women Canada), концепція соціальної справедливості інтегрує концепцію ґендерної рівності, яка передбачає рівні права і можливості для жінок і чоловіків у суспільстві, рівні умови для реалізації прав людини, її участі в національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, отримання рівних винагород за результатами участі. Ґендерна рівність є процесом справедливого ставлення до жінок і чоловіків. Для забезпечення справедливості її критерії часто повинні компенсувати історичні та соціальні перешкоди, які не дають жінкам і чоловікам існувати в рівних умовах. Справедливість веде до рівноправності.

Ідеал ґендерної рівності означає, що жінки й чоловіки мають однаковий суспільний статус, однакові умови для реалізації всіх своїх прав, однакові можливості для здійснення внеску в національний, політичний, економічний, соціальний розвиток та користування його результатами.

Зміни, що їх зумовлює впровадження стратегії ґендерного інтегрування, полягають у:

– зміні парадигми політичного процесу з переміщенням людей в його центр і конкретним урахуванням реальних потреб жінок і чоловіків;
– створенні більш ефективного державного і місцевого управління і більш поінформованого політичного процесу в цілому;
– більш повному використанні людських ресурсів з урахуванням впливів на жінок і чоловіків;
– візуалізації проблеми ґендерної рівності в суспільстві з чіткою картиною наслідків і впливів політичних ініціатив на чоловіків і жінок, а також на загальний баланс сил між жінками й чоловіками.

Найгострішими серед проблем забезпечення можливостей для саморозвитку й самореалізації жінок і чоловіків в Україні є такі:

– обмежений доступ до влади і власності (зокрема, землі, кредитів). Наразі у країні серед глав обладміністрацій немає жодної жінки, а рівень жіночого представництва на найвищих державних посадах залишається низьким;
– поширення безробіття серед жінок та чоловіків. На даний момент воно має виразні ґендерні ознаки. Обмеження видів професійної діяльності через стереотипне уявлення про традиційно жіночі та чоловічі сфери зайнятості не відповідає потребам ринку, суспільства та можливостям населення активного трудового віку. Зміни в соціо-економічній інфраструктурі потребують відповідних змін у ставленні до сфер професійної трудової зайнятості жінок і чоловіків та змін у розподілі сімейних ролей. Обмеження чоловіків і жінок у сфері трудової зайнятості підтверджуєть-

ся дослідженнями пропозицій вакансій на ринку праці. У професійних пропозиціях для жінок і чоловіків усе ще існують статеві обмеження, які не мають під собою вагомих підстав[1].

Нині у нас існують певні особливості, які ще більше посилюють дискримінаційні умови для рівноцінної зайнятості жінок на ринку праці:

- велика кількість жінок працює неповний робочий день або за тимчасовими контрактами, що збільшує розрив у доходах жінок і чоловіків, звужує економічні можливості жінок і веде до їхнього збіднення. Серед працівників з вищою освітою жінки становлять 56%, однак їхнє службове та професійне просування обмежується. Зростає рівень жіночих захворювань, а жінка при цьому працює на 4–6 годин більше, ніж чоловік. Її праця у домашньому господарстві не вважається продуктивною та залишається безоплатною;
- супутниками жіночої нерівності є злиденність та бідність;
- Європа значною мірою вирішує сьогодні свої соціальні проблеми за рахунок українських наймичок;
- жінки більше, ніж раніше, потерпають від сексуального насильства (домашнє насильство, сексуальні домагання та сексуальна експлуатація, торгівля жінками, примушування до проституції);
- найвиразнішим проявом наявної дискримінації жінки на ринку праці є співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків (заробітна плата жінок становить 77,8% від заробітку чоловіків);
- у результаті пенсійної реформи українська жінка через 20–40 років отримуватиме пенсію, що дорівнюватиме лише 40–50% пенсії чоловіка.

Становище чоловіків в Україні також ускладнюється певними сучасними проблемами, серед яких назвемо такі:

- 94% всіх ув'язнених у тюрмах становлять чоловіки;
- туберкульоз, пияцтво, алкоголізм, наркоманія та інші хвороби і пороки, які значно поширилися протягом останніх кільканадцяти років, більше вражають чоловіків;
- для 16-літніх юнаків імовірність не дожити до пенсії становить 39%;
- суїцид переважає саме серед чоловіків;
- понад 30% чоловіків ніколи не стануть батьками через низький рівень репродуктивного здоров'я, і ця цифра зростає;

---

[1] *Магдюк Л. Б.* Забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до працевлаштування за ґендерно-обмеженими спеціальностями / Л. Б. Магдюк // Маркетинг в Україні. – К.: Всеукр. орг. «Українська асоціація маркетингу». – 2010. – № 4 (62) (лип. – серп.). – С. 35 – 40. (Див. також електронний варіант цієї статті в Інтернеті: http://uam.in.ua.)

– серед юнаків призовного віку середній показник здорових людей становить 1:10.

Розв'язанню згаданих та інших актуальних для суспільства проблем має сприяти запровадження ґендерного інтегрування як фактора забезпечення потреб соціально- та ґендерно-вразливих груп населення.

Політика ґендерної рівності та соціальної справедливості потребує не тільки декларацій, а й вирішення конкретних проблем щодо рівноправ'я в політичній діяльності, у сферах зайнятості, підприємництва, забезпечення материнських прав, захисту жіночої гідності.

1.2. Проблеми із дотриманням ґендерної рівності та ґендерні стереотипи в українському суспільстві

Аналізуючи ґендерну картину в українському суспільстві, слід зауважити, що її важко визначити як однорідну та чітко структуровану. Вона характеризується полярними ґендерними стереотипами, появу і функціонування яких спричинено нинішніми трансформаційними економічними, політичними, культурними та іншими змінами. Відповідно характер ґендерних стереотипів не завжди можна однозначно визначити як конструктивний чи деструктивний, оскільки за своїми наслідками їхні прояви можуть бути як позитивними, так і негативними.

Демонструючи як конструктивний, так і деструктивний характер функцій ґендерних стереотипів, сучасна ґендерна картина потребує пошуків стратегій оптимізації цього характеру відповідно до необхідності адекватного сприйняття нової реальності та до потреби в її, тобто реальності, нових суб'єктах. З огляду на теперішні потреби суспільства та можливості соціологічної науки можна зробити висновок про формування нової *наукової проблеми*: в умовах модернізації українського суспільства та необхідності ефективного управління соціальними процесами виявилося, що накопичений досвід і теоретична розробка питання характеру функцій ґендерних стереотипів та його впливу на сучасну спільноту є недостатніми, а це означає неможливість розробки теорії ефективного управління суспільством. Неадекватною є й рефлексія стосовно ґендерних проблем у сучасній Україні[4].

---

[1] Ґендерні стереотипи та ставлення громадськості до ґендерних проблем в українському суспільстві: Колектив. моногр. / За наук. ред. Ю. І. Саєнка; Ін-т соціології НАНУ. – К.: ВАІТЕ, 2007. – 143 с. (Див. також в Інтернеті: http://csep.org.ua/index.php?option =com_content&view.)

Ґендерний стереотип – явище культурного порядку, яке формується під впливом історичних умов. Він має соціальну природу і є продуктом соціально-культурних норм та сподівань. Такі характеристики змінюються з часом та залежно від конкретно-історичного культурного, економічного, політичного, ідеологічного середовища країни. Ґендерні стереотипи засвоюються у процесі соціалізації через систему розподілу матеріальних цінностей, влади та праці, через моральні норми і приписи, що існують в суспільстві у той чи інший історичний період. Ґендерний стереотип виконує ряд функцій, які притаманні соціальному стереотипу загалом.

Згадані стереотипи закріплюють існуючі розбіжності і стають перепоною на шляху до змін стану справ у сфері ґендерних відносин. Водночас вони сприяють створенню організованої моделі соціальних відносин між жінками й чоловіками, яка відбивається в основних інституціях суспільства та характеризує їх (жінок і чоловіків) спілкування і взаємодію на рівні повсякденного життя. Модернізацію суспільства під час переходу до егалітарних принципів статевих взаємин не можна відокремлювати від зазначених проблем ґендерного плану.

Негативний (деструктивний) вплив ґендерних стереотипів полягає в тому, що:

– ґендерні стереотипи в суспільстві функціонують як стандартизовані уявлення щодо моделей поведінки і рис характеру, котрі відповідають поняттям «чоловіче» та «жіноче». Така категоричність може зашкодити розвитку нових явищ, які виникають у суспільстві, що трансформується (перехід до ринкової економіки, поява нових можливостей для самореалізації, необхідність власної активності задля досягнення будь-якої мети тощо);
– ґендерні групові стереотипи спрямовано на досягнення необхідних умов існування для більшості та нерідко потребують достатньо багато зусиль і часу для досягнення передбачених за їхньої реалізації надбань. При цьому жінки або чоловіки бувають змушені підпорядкувати власні інтереси колективному, незважаючи на особистісні позастатеві якості та переконання;
– відтворення ґендерних стереотипів у незмінному вигляді може здійснюватися протягом тривалого часу у різних індивідів та спільнот. За цього чим стійкішими є ґендерні стереотипи цілей та настанов соціального суб'єкта, тим менше у нього можливостей для розвитку та саморозвитку. З огляду на те, що ґендерний стереотип є груповим явищем, згадана ситуація призводить до уповільнення прогресивних перетворень у соціумі, які так чи інакше торкаються життєтворчості обох ґендерів та їхньої взаємодії;

– наявність ґендерних стереотипів, дотичних до публічної та приватної сфер, спричинює замовчування антисоціальних, протиправних дій;
– соціальні очікування стосовно певної статі формують у жінок та чоловіків соціально схвалюваний стиль поведінки. Патріархальна культура сформувала ґендерний стереотип стосовно жінки як істоти, пріоритетною сферою діяльності якої є родина. Відповідно даний соціум не вимагає від неї професійних досягнень та кар'єрного просування як запоруки підвищення її соціального статусу. Такий вияв ґендерного стереотипу спричинює інфантилізацію жінок і справляє руйнівний вплив на їхні самоусвідомлення та самооцінку, що зафіксовано соціологічними дослідженнями. Наслідком цього є неможливість адекватного входження жінок у нові соціальні процеси та перетворення.

В Україні було здійснено кілька масштабних досліджень існуючих стереотипів, включаючи ґендерні, та ставлення громадськості до ґендерних проблем у суспільстві[1]. Сумарний висновок: ґендерні стереотипи прийнято більшістю членів суспільства. Відмовляючись від них на рівні свідомості, несвідомо ми, як і раніше, діємо у відповідності до них. Ця картина спостерігається у повсякденному житті, родинних та трудових відносинах, де жінкам і чоловікам відведені нерівні ролі та статус. Через засоби масової інформації, культуру тощо ґендерні стереотипи упроваджуються в наші думки та судження. Це призводить до того, що жінки й чоловіки під час дорослішання набувають стереотипних рис.

Отже, проблема ґендерної нерівності залишається для українського суспільства актуальною, причому це все більше усвідомлюється і чоловіками, й жінками. За оцінками експертів з ґендерних питань, триває недооцінювання ролі жінки в суспільно-політичному та громадському житті. Найкраще принцип ґендерної рівності дотримується у сфері освіти й науки, а найгірше – у сфері сімейно-побутових відносин, де, як і раніше, питання ґендерного паритету розв'язуються не на користь жінки.

Ґендерна нерівність в українському суспільстві підтверджується й опитуваннями громадської думки щодо ґендерних стереотипів і ґендерних проблем. Це явище полягає в непропорційній представленості обох статей у різних сферах життя, різній оплаті праці жінок і чоловіків, існуванні стійких ґендерних стереотипів з яскравим патріархальним забарвленням, проявах насилля та дискримінації за статевою ознакою тощо. Усе це істотно обмежує як доступ представників однієї статі до матеріальних ресурсів, так і їхні можливості щодо повноцінної реалізації себе у різних сферах суспільного життя.

---

[1] Ґендерні стереотипи та ставлення громадськості до ґендерних проблем…

Ґендерні стереотипи стосовно жінок

Цей вид стереотипів дедалі частіше обговорюється у процесі вивчення усіх ґендерних стереотипів, позаяк багато хто вважає, що усталені уявлення щодо жінок являють собою величезну перешкоду на шляху поліпшення їхнього соціального становища у сфері освіти і на ринку праці.

До загальних характеристик ґендерного стереотипу стосовно жінки входять такі визначення: покірна, тиха, слабка, наділена материнськими якостями, охайна, а проте незграбна, некомпетентна тощо. Оскільки соціальний тиск і очікування батьків, друзів, учителів і ЗМІ є тут доволі сильними, то багато жінок свідомо прагнуть відповідати цим якостям (приміром, утримуються від відкритого висловлення своєї думки, відмовляються від кар'єри у силовому спорті або на роботі з тим, щоб цілком зосередитись на материнстві). Тих же жінок, які не відповідають цим характеристикам, часто вважають суворими, обмеженими чи «нежіночними» або «мужоподібними».

Ґендерні стереотипи стосовно чоловіків

Чоловіки також потерпають від суворих ґендерних стереотипів, згідно з якими вони не повинні мати будь-яких жіночих якостей. По суті, це означає, що для чоловіка культурно неприйнятними є такі риси, якості та заняття, як охайність, емоційність, слабкість, приготування їжі, прибирання житла або виховання дітей. Чоловіки мають відповідати таким стереотипним якостям, як атлетизм, сила, впевненість у собі, домінування і цілковитий контроль над емоціями. Хоч такі вимоги та уявлення можуть негативно вплинути на психічний та емоційний розвиток чоловіків, проте, вони заохочують їх досягати успіху в активних видах спорту та на робочому місці через острах видатися «женоподібними» або слабкими. У фінансовому плані ґендерні стереотипи впливають на чоловіків позитивно, але ведуть до обмеження творчості та емоційного зростання. Творчі й емоційні чоловіки не відповідають дотичним до них стереотипам, а тому, як правило, їх оцінюють у негативному світлі.

Вплив ґендерних стереотипів на представленість жінок і чоловіків на ринку праці

Сучасні економічні перетворення, глобальний перерозподіл власності, від'ємна демографічна ситуація, кризові явища тощо справляють істотний вплив на економіку України. До проявів визначених змін належать високий рівень конкурентності на ринку праці, зростання вимог роботодавців до кваліфікації та професійної якості працівників.

Загальновизнаним є взаємозалежність між компетентністю робочої сили і рівнем конкурентоспроможності та продуктивності. Важливим аспектом є також зміна системи виробництва на основі нових технологій, бо технологічні зміни, розвиток інформаційних технологій і відповідно зміни в організації праці вимагають від роботодавців постійно оновлювати підходи та умови організації процесу виробництва або надання послуг, а від працівників – постійно розвивати та розширювати свої вміння та компетентність, що може бути корисним при переході їх з однієї сфери життєдіяльності в іншу. Дослідники розвитку соціально-економічних ринків наголошують на ґендерно-зумовлених відмінностях у впливі перелічених вище змін на чоловіків і жінок.

Дослідження ринку праці показали, що ґендерна нерівність у сфері зайнятості в Україні таки має місце (хоч і не носить чітко ідентифікованого дискримінаційного характеру). Це зумовлює потребу у впровадженні ґендерного інтегрування. Опитування роботодавців[1] показало, що одну з основних стратегій економічного виживання вони вбачають у проведенні жорсткої кадрової політики. Перебуваючи під постійним тиском конкурентного середовища, роботодавці (особливо власники приватних підприємств) вважають, що з жінками пов'язані більш високі витрати через їхню тимчасову відсутність у зв'язку із вагітністю, декретною відпусткою, хворобою дитини, а також через право жінки на скорочений робочий день, отримання соціальної допомоги на утримання дитини тощо. Звідси – й відмова підприємців від використання жіночої праці, якщо її можна замінити чоловічою.

Ґендерна професійна сегрегація посилюється ще й стереотипом щодо «традиційно жіночих та чоловічих» видів трудової діяльності. Законодавчі акти, які гарантують рівноправність чоловіків та жінок, не можуть забезпечити подолання цієї сегрегації, а тому важливим тут є не стільки її усунення, скільки запобігання проявам дискримінації.

Стереотипи на ринку праці: огляд ситуації[2]

Ґендерна «унормована» система у нас функціонує через низку стереотипів – стандартних моделей поведінки, які напрацьовані в українському суспільстві й базуються на відповідному тлумаченні понять «чоловіче» й «жіноче». Ґендерні стереотипи справляють великий вплив на процес соціалізації жінок і чоловіків.

[1] Центр перспективних соціальних досліджень Міністерства праці та соціальної політики України та НАН України // http://cpsr.org.ua.

[2] *Магдюк Л. Б.* Забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до працевлаштування…

Дослідники виділяють три умовні групи ґендерних стереотипів.

Перша група ґрунтується на відповідних уявленнях щодо психологічних рис та якостей особистості чоловіків та жінок (стереотипи «masculine – feminine»). Згідно з ними, чоловіки та жінки є протилежностями. Чоловікам приписується активне, творче начало, здатність вирішувати проблеми, застосовувати розвинуте логічне мислення та власну компетентність. Жіноче ж начало є природно-репродуктивним, а тому жінка повинна бути покірною, залежною, емоційною.

В основу *другої групи* покладено соціальні начала. Вона закріплює рольовий розподіл занять чоловіків і жінок: для жінок головними є сімейні (дружина, мати, господарка), а для чоловіків – професійні ролі.

До *третьої групи* вчені відносять стандартизовані уявлення, пов'язані з відмінностями *у змісті* жіночої та чоловічої праці: місце жінки – у сфері виконавчої та обслуговуючої, а чоловіка – у сфері технічної праці та керівництва.

Усі три групи описаних стереотипів тісно переплетені між собою. Вони мають міцні позиції в суспільстві, а тому істотно впливають на нього. При цьому даний вплив є прихованим, з огляду на що дуже важко піддається коригуванню.

Найбільш вираженою в Україні формою ґендерної нерівності у сфері зайнятості є ***ґендерна професійна сегрегація***. Її негативна суть виявляється в тому, що жінки концентруються у тих секторах, де оплата праці є нижчою. Вони посідають близько 80% робочих місць в освіті, охороні здоров'я і соціальній сфері, приблизно стільки ж – у готельному та ресторанному бізнесі, більше половини – в оптовій та роздрібній торгівлі, у сфері фінансових послуг. Чоловіки ж переважають у промисловості, сільському господарстві, державному управлінні та серед підприємців. Отже, значну частину робочих місць для жінок зосереджено в галузях, які не гарантують їм необхідного матеріального забезпечення.

Реальні прояви ґендерної асиметрії чітко пов'язано з ґендерно-забарвленими мотивами надання роботодавцями переваг чоловікам над жінками в силу особливостей посади, на яку здійснюється працевлаштування, а також зі специфікою професійної діяльності потенційного працівника і характером праці, що відповідає певній посаді.

Водночас існують і латентні прояви ґендерної асиметрії, коли перевага у працевлаштуванні надається молодим чоловікам. Це зумовлено уявленнями роботодавців про менші економічні витрати на професійну адаптацію випускників ПТНЗ чоловічої статі порівняно з жінками. Новим проявом ґендерної нерівності на ринку праці є підвищення інтересу чоловіків до традиційно «жіночих» сфер (наприклад, громадське

харчування, дизайн одягу тощо). При цьому спостерігається ґендерний феномен «скляного ліфту», коли кар'єрне зростання в «жіночій» професії у чоловіків відбувається швидше, ніж у жінок, а відповідні процеси щодо професійної реалізації жінок у «чоловічих» сферах розвиваються значно повільніше.

Рівень ґендерної професійної сегрегації в Україні протягом останнього десятиріччя становив приблизно 39%. Це означає, що для того, щоб зрівноважити ґендерне представництво у кожній професії, 39% жінок або чоловіків повинні були змінити свою професію. Для порівняння – у згаданий час найвищий рівень професійної сегрегації спостерігався у Великобританії – 44%, а найменший (32%) – у Швейцарії[1].

Побутуючі в суспільстві ґендерні стереотипи заважають ефективному розвиткові сучасного ринку праці і спричинюють низку проблем: низьку зарплатню жінок у порівнянні з чоловіками, вікову дискримінацію, низький соціальний статус жінки в суспільстві тощо. За даними, наприклад, Київського міського центру зайнятості жінки становлять 72,4% осіб передпенсійного віку, які перебувають на обліку в службі зайнятості. Отже, у даному випадку до ґендерної дискримінації додається ще й вікова.

В Україні існує чіткий розподіл галузей економіки на «чоловічі» й «жіночі». Традиційно жіночими є обслуговуючі галузі – педагогіка, охорона здоров'я, торгівля, громадське харчування, культура. Разом із тим спостерігаються значні структурні зміни і у виробничих галузях: тут зростає вага жінок у будівництві, транспорті, промисловості. Але причиною таких змін у горизонтальній професійній сегрегації виступає не ґендерна рівність чоловіків і жінок, а добровільний вихід зі вказаних сфер життєдіяльності чоловічої половини (через низькі заробітки, борги із зарплатні тощо).

У «суто жіночих» галузях поширено також і вертикальну професійну сегрегацію. Так, керівні посади тут обіймають переважно чоловіки. Незважаючи на те, що чисельність жінок у промисловості збільшилася, кількість їх на керівних посадах у цій сфері, навпаки, значно знизилася.

Дискримінація жінок щодо керівних посад спричиняє ще одну проблему. Попри всю свою високу професійну та освітню підготовку вони обіймають посади менш престижні та менш оплачувані. Тому можна твердити, що загалом жінки й чоловіки, які мають однакову професійну та освітню підготовку, мають водночас зарплатні, що істотно різняться. Докладніше про це йдеться в підрозділі 1.4.

---

[1] Ґендерні стереотипи та ставлення громадськості до ґендерних проблем…

Аналіз чинного законодавства України свідчить, що воно є антидискримінаційним щодо жінок і створює певні передумови для їхньої рівноправності, але не забезпечує її. Розвиток ринкових економічних відносин в Україні й досі тісно пов'язаний з ґендерною проблемою. З огляду на існуючу у нас податкову систему приватному роботодавцеві здебільшого буває невигідно брати на роботу жінку, яка має дітей або потенційно може стати матір'ю. Більшість пільг для працюючих жінок роботодавцем розглядаються як обтяжливі, а це, зрозуміло, породжує зростання дискримінації.

Під час і після сформування в Україні приватного сектора в ньому яскраво виявилися (і виявляються дотепер) застарілі ґендерні стереотипи. Більшість приватних підприємств створюються чоловіками, бо жінка має більше перешкод на цьому шляху (з боку банків, адміністрацій, кримінальних структур тощо). Дуже часто жінка працює у сімейному приватному бізнесі, не отримуючи навіть зарплатні (особливо у сільськогосподарській сфері). При прийомі на роботу переваги також надаються в першу чергу чоловікам.

Окрім того, коли жінку беруть на роботу, то, як правило, пропонують їй короткотерміновий контракт, щоб уникнути проблем у випадку майбутнього материнства. Таким чином, ґендерна нерівність стає однією з істотних причин такої соціальної проблеми, як зменшення народжуваності та старіння нації. У сучасних умовах молоді жінки воліють якнайдалі відкладати заміжжя та народження дитини. Саме суспільство ставить перед жінкою жорстку дилему: кар'єра або сім'я.

Однак якщо конституційні норми не діють «самі по собі», то необхідно розробити і впровадити політичні й економічні механізми реалізації їх. Насамперед необхідною є розробка програми сприяння зайнятості жінок, однією зі складових частин якої мають стати програми сприяння самозайнятості та програма впровадження неповного робочого тижня і неповного робочого дня, гнучкого графіка роботи. Розв'язанню жіночих проблем на ринку праці допомогла б і нова система організації догляду за дітьми.

Підсумовуючи все сказане в цьому підрозділі, зауважимо, що ґендерні стереотипи в Україні виявляють очевидну живучість і з огляду на це істотно впливають на суспільство загалом та на окремі сфери його життєдіяльності.

1.3. Розвиток ґендерного руху в незалежній Україні [1]

На сучасному історичному етапі одним з найактуальніших є питання забезпечення переходу України до стабільного розвитку, що вимагає формування нової стратегії суспільного розвитку, збалансованої в організаційно-політичній, економічній, екологічній, соціальній сферах.

У незалежній Україні жіночий та ґендерний рух має свої історичні та соціокультурні особливості, які під впливом міжнародних програм і проектів розвиваються відповідно до світових демократичних принципів.

Період формування ґендерної демократії та утворення нової суспільної й політико-державної системи в Україні є відносно коротким за історичним виміром, а по-справжньому переломними у цьому процесі є кінець ХХ – початок ХХІ століть.

Особливість даного історичного періоду полягає в переході України – разом з іншими пострадянськими країнами – від тоталітаризму до ліберально-демократичних форм організації суспільства. При цьому процес національного новоутворення українського суспільства відбувався (і відбувається досі) в умовах світових ґендерних перетворень. Останні ж на світовому, європейському та національному рівнях, у свою чергу, значною мірою зумовлюються глобалізацією, демократизацією та гуманізацією суспільного й державного життя.

Вплив міжнародних програм та проектів на розвиток жіночого та ґендерного рухів в незалежній Україні відбувається під знаком певних історичних особливостей, котрі потребують науково-аналітичного вивчення та методичного й практичного узагальнення.

Після отримання незалежності Україна обрала демократичний шлях свого подальшого розвитку. Унаслідок цього на порядок денний було поставлено питання ґендерної трансформації українського суспільства за сучасними демократичними стандартами. Це зумовлено тим, що важливою і невід'ємною складовою становлення демократії є ґендерний процес, який утверджує громадянські, політичні й соціальні права людини без дискримінації за ознакою статі.

---

[1] За матеріалами статті *Л. Б. Магдюк* «Особливості впливу міжнародних програм на розвиток ґендерного руху в незалежній Україні: історичний аспект», опублікованої 2009 року в журналі Чернівецького національного університету «Історична панорама: Зб. наук. ст. ЧНУ» (вип. 9).

Історичне значення для розвитку українських жіночого та ґендерного рухів мають політичні, економічні, соціальні позиції незалежної України в питанні її входження у світову та європейську спільноти. На перебіг і специфіку згаданого розвитку безпосередньо вплинули ратифікація Україною міжнародних конвенцій щодо захисту прав людини та подолання всіх форм дискримінації, її участь у відповідних світових і європейських заходах, запровадження міжнародних програм з підтримки демократії.

Починаючи з 1991 року в новітній історії України сталося кілька знакових подій міжнародного рівня, які великою мірою посприяли відродженню у нас жіночого та формуванню ґендерного рухів: визнання незалежності України та відкриття в ній дипломатичних представництв демократичних країн (Канада, США, Німеччина та ін.); запровадження у нас благодійницьких / фондових програм для підтримки розвитку громадського сектора (міжнародний фонд «Відродження», центри «Освіта», програми академічних обмінів, програма «Гармонія» та ін.); участь України у процесах глобалізації, демократизації та гуманізації суспільного й державного життя. Усе це значно стимулювало суспільно-політичні, в тому числі й ґендерні, перетворення на національному рівні.

Мотивуючим фактором оновленого розвитку жіночого руху та створення підґрунтя для його трансформації в ґендерний рух стала участь української делегації в Четвертій Всесвітній конференції ООН щодо становища жінок (вересень 1995 року, м. Пекін, Китай). На думку відомої сучасної дослідниці Т. М. Мельник, на даній конференції найбільш масштабно в концептуальному плані було визначено ґендерну позицію при розв'язанні проблеми рівності статей. Дослідниця охарактеризувала документи конференції, а саме «Доповідь Четвертої Всесвітньої конференції ООН зі становища жінок (вересень 1995 р., м. Пекін, Китай)», Декларацію і Платформу дій як «фундаментальні історичні».

Історичне значення Пекінської конференції для жіночого та ґендерного рухів України можна охарактеризувати за декількома індикаторами:

– Уперше у своїй історії незалежна Україна направила таку чисельну та представницьку делегацію жінок для участі у міжнародному заході.
– Україна приєдналася до виконання документів Пекінської конференції.
– Проголошення комплексного підходу до поліпшення становища жінок і забезпечення рівності жінок і чоловіків розглядалося на конференції як питання захисту прав людини та як одна з умов забезпечення соціальної справедливості (для українських активістів дана концепція була інноваційною).

– Визначення інтегрованості питання ґендерної рівності (поліпшення становища жінок) не розглядається ізольовано як одне з питань, що стосується тільки їх, тобто жінок: соціальний зміст ґендерних перетворень враховує зміни у статусі жінок і чоловіків, і такий підхід сприятиме побудові стійкого, справедливого й розвинутого суспільства.

У 2007 році Україна приєдналася до Паризької декларації, що підтверджено Указом Президента № 1247 від 17 квітня 2007 року. Україна належить до групи країн з рівнем доходу «нижче середнього». Обсяги технічної допомоги їй коливаються від 936 до 3 920 млн доларів. На програми із забезпечення ґендерної рівності припадає від 5 до 12% від програмного бюджету міжнародних проектів в Україні[1].

Ініціативу розвитку ґендерного руху в Україні як соціального руху за права і можливості жінок і чоловіків було підтримано спільними зусиллями декількох міжнародних агенцій і програм: Програмою розвитку ООН (ПРООН – UNDP), Європейського Союзу (ЄС), агенціями з міжнародного розвитку Канади (CIDA), США (USAID), Швеції (Sida), Швейцарії (SDC) та ін.

Міжнародні програми надавали та продовжують надавати не тільки фінансову підтримку жіночим організаціям України на розвиток разових заходів і невеликих проектів, але й серйозну дорадчу, консультаційну, методологічну підтримку, конче потрібну для формування сучасних підходів до академічної й громадської діяльності на рівні міжнародних стандартів[2].

Завдяки відкритому доступу до інформації стосовно розвитку політики рівних можливостей і статусу жінок та чоловіків в інших країнах українські жіночі організації та дослідники отримали можливість усвідомити масштаб важливості проблеми ґендерної рівності та дискримінації за статтю, набути знань і навичок застосування ґендерно-чутливих комплексних підходів та методів упровадження політики рівних можливостей в Україні.

Практично одразу ж після участі української делегації в Пекінській конференції в 1995 році жіночі організації нашої країни почали пропонувати залучати чоловіків до програм демократичного розвитку суспільства. Поступово у чоловіків сформувалася мотивація до створення своїх ґендерних організацій. Крім того, зріс інтерес неспеціалізованих

---

[1] *Форест Дж.* Український жіночий рух та транснаціональний активізм: громадська перспектива / Дж. Форест // USA: IARO; Georgetown University, 2008. – 47 p.

[2] Програма рівних можливостей ООН в Україні // http://www.undp.org.ua/kbgtym/ (липень 2009 р.).

жіночих та ґендерних організацій до впровадження проектних ініціатив щодо забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у політиці, державному управлінні, науці, освіті, економічній діяльності (а саме в бізнесі), культурі.

Таким чином, український жіночий рух став перетворюватися на ґендерний. Нижче наведено декілька прикладів цього процесу.

Починаючи з 1992 року Програма розвитку ООН (ПРООН) почала свою діяльність в Україні. Пріоритетами Програми є підвищення рівня демократичного урядування, подолання бідності, досягнення процвітання та українських Цілей розвитку тисячоліття, місцевий розвиток та забезпечення безпечного середовища для людського розвитку, енергетика та навколишнє природне середовище. Інтегрованою компонентою стратегій ПРООН є комплексний підхід до просування ґендерної рівності.

Програма рівних можливостей ООН упроваджує системні заходи щодо підвищення ґендерної свідомості населення, однак основним стратегічним наміром цієї Програми є підтримка політики рівних можливостей в Україні.

Програми рівних можливостей ПРООН почалися з проведення аналітичних досліджень щодо статусу жінок в Україні, тренінгів, семінарів, навчальних поїздок українських жінок-лідерок до зарубіжних партнерських організацій. Важливим результатом різних проектів, здійснюваних за підтримки Програми рівних можливостей ПРООН, стало створення освітніх, просвітницьких, інформаційно-консультаційних, лобістських громадських організації та мереж («Жінки в науці», «Ґендерні освітні центри»), а також усвідомлення жінками власних перспектив, розвиток нових підходів до інституціоналізації жіночої громади тощо.

Реалізація в Україні Програми рівних можливостей ПРООН сприяла активізації участі чоловіків у захисті прав дітей, підвищенню репродуктивної культури чоловіків, подоланню ґендерної дискримінації, посиленню протидії насильству і торгівлі людьми.

Програми «Ольга» й «Олег», які впроваджувалися у нас за сприяння ПРООН та Шведської агенції міжнародного розвитку, мали за мету не тільки підтримку жіночого лідерства, а й активізацію чоловічого руху у сфері захисту прав людини, протидії та викорінення насильства й корупції в українському суспільстві. Саме в цей період було започатковано створення таких громадських організацій, як «Чоловіки проти насильства», «Чоловіки за ґендерну рівність», «Асоціація мужніх татусів», асоціації чоловіків-батьків. У 2008 році чоловічі ґендерні організації поповнилися мережею «Відомі чоловіки проти насильства».

Американська агенція міжнародного розвитку сприяла розгортанню у нас програм, спрямованих на розвиток економічної освіти для жінок задля забезпечення їхньої активізації в малому та середньому бізнесі. Наслідком цього стала інституціоналізація жіночого бізнесу у вигляді мереж та організацій як бізнесвумен, так і тих жінок, котрі не займалися підприємництвом, але здійснювали галузеві дослідження, допомагали в розробці бізнес-планів, організації ділової документації тощо. З метою допомоги тим жінкам, які розпочинали власну справу, у період з 1994 по 1998 роки були створені жіночі кредитні спілки.

Асоціації й ліги ділових і професійних жінок, громадські організації та професійні об'єднання бухгалтерів, платників податків, маркетологів тощо були ініційовані, зареєстровані та очолені жінками. Членами таких організацій також були жінки. Незважаючи на завершення програм американської неприбуткової організації «Winrock International», в Україні продовжують працювати регіональні центри «Жінка для жінки».

У 2001–2005 роках в Україні було упроваджено міжнародну програму «Канадсько-український ґендерний фонд (КУГФ)», яка надала логічного сприяння процесові розвитку автентичної демократії та гуманізації українського суспільства[1]. Місія КУГФ полягала у підтримці жіночого та ґендерного рухів в Україні як невід'ємних складових демократичного розвитку суспільства. КУГФ став ініціатором паритетного залучення жінок і чоловіків до проектних ініціатив, а також поширення проектної діяльності на жіночі й чоловічі цільові групи. Унаслідок цього були посилені та об'єднані 54 жіночі й чоловічі організації в усіх регіонах України, які й досі продовжують активну діяльність та партнерську співпрацю з громадськими та державними організаціями.

КУГФ зосереджував свою увагу на таких питаннях, як:

– здійснення аналізу розвитку ґендерної свідомості та визнання ґендерної рівності в Україні;
– поліпшення політики місцевого самоврядування через врахування концепції ґендерної рівності;
– визнання рівної відповідальності жінок та чоловіків у вихованні дітей;
– розвиток ґендерної освіти для дітей і молоді;
– ідентифікація проблеми домашнього та ґендерного насильства як державної проблеми і впровадження проектів з профілактики та подолання насильства в суспільстві;

[1] Канадське агентство міжнародного розвитку: Програма для України // http://www.cida.gc.ca/cidaweb/ (червень 2009 р.).

– визнання важливості інформаційних технологій для забезпечення рівності жінок;
– запровадження програми посилення ролі громадських організацій у підтримці суспільних реформ.

У рамках проектів КУГФ у нас були розроблені та апробовані ґендерночутливі методики у таких напрямах, як:

– виховання ґендерної культури, реабілітація жертв насильства, інтегрування концепції ґендерної рівності в політику центральних та місцевих органів управління;
– упровадження міжнародних стандартів щодо захисту прав людини та просування ґендерної рівності у сфері військової служби;
– інтеграція ґендерної рівності в економічну сферу;
– інші методики, рекомендовані для використання у програмах інших відповідних установ.

У 2009 році Канадське агентство міжнародного розвитку внесло зміни в пріоритети щодо своєї допомоги Україні: відтоді найбільша перевага надається підтримці економічної стабільності, безпеки життя (зокрема, харчової безпеки), а також розвиткові дітей та молоді. Ґендерна тематика є важливою наскрізною складовою всіх програм, які здійснюються у нас за підтримки Канадського агентства міжнародного розвитку.

Отже, у духовно-соціальному плані період від 1991 року донині в Україні є настільки динамічним та продуктивним, що його історична значущість для наступних поколінь заслуговує на якнайретельніше вивчення. Україна досягла значного прогресу у розвитку законодавства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Але жінки все ще залишаються вразливими і потерпають від різноманітних форм дискримінації та ґендерної нерівності, що значною мірою зумовлюється недостатнім національним досвідом щодо розроблення відповідного законодавства та ґендерно-чутливої політики. Новітню історію розвитку жіночого та ґендерного рухів в Україні тісно пов’язано з міжнародними програмами, завдяки яким у нас не тільки зміцнюються суспільно-політичні рухи, а й формується демократичне мислення громадян, розвиваються механізми демократизації та гармонізації всіх сфер суспільного розвитку.

1.4. Статистичні дані, що характеризують становище жінок і чоловіків на ринку праці та надання їм послуг ДСЗУ

Професійний аспект ґендерної нерівності у сфері трудової зайнятості

У Національній доповіді «Цілі Розвитку Тисячоліття. Україна – 2010», підготовленій Міністерством економіки України та Програмою розвитку ООН, зазначається, що та ґендерна нерівність у сферах освіти та оплачуваної зайнятості, від якої й досі потерпають більшість країн світу, що розвиваються, для України не є актуальною. Нині у нас, приміром, не спостерігається жодних ґендерних обмежень (як формальних, так і фактичних) у доступі до всіх рівнів освіти. Ба навіть більше того – серед українського населення, охопленого системою вищої освіти, існує помітний ґендерний дисбаланс на користь жіночої половини (так, серед працівників з вищою освітою жінки становлять більше половини, точніше – 56%)[1].

Не простежується значних ґендерних відмінностей і щодо можливостей доступу до ринку праці: рівні економічної активності та зайнятості українських жінок (68,6 та 63,6% відповідно) залишаються одними з найвищих у світі. Проблеми ґендерної нерівності в українському суспільстві мають принципово інший характер: високі рівні зайнятості та освітньо-професійної підготовки жінок супроводжуються їх незначним представництвом у сфері прийняття рішень (у політичному житті, на вищих щаблях державного управління, у керівництві підприємствами тощо). Тобто для України властивим є високий рівень «вертикальної» професійної ґендерної сегрегації: зосередження жінок і чоловіків на посадах різного рівня та в різних сферах економічної діяльності.

За дослідженням «GfK Ukraine» – найбільшої компанії з маркетингових та соціальних досліджень в Україні, 32% жінок стикалися з ситуаціями, коли чоловіки мали переваги при прийомі на роботу, у розмірі винагороди, кар'єрних перспективах тощо[2].

---

[1] Усі статистичні дані в цьому підрозділі, якщо їх джерело не зазначено окремо, наводяться за одним з трьох видань: «Статистичний щорічник України за 2010 рік», «Ринок праці України у 2010 році: аналітико-статистичний збірник ДЦЗ» та «Цілі Розвитку Тисячоліття. Україна – 2010. Національна доповідь».

[2] Докладніше див.: http://www.gfk.ua/public_relations/partners_news/materials/005169/index.ua.html.

Показовою тут є ситуація, що склалася у нас у сфері державного управління (див. рис. 1).

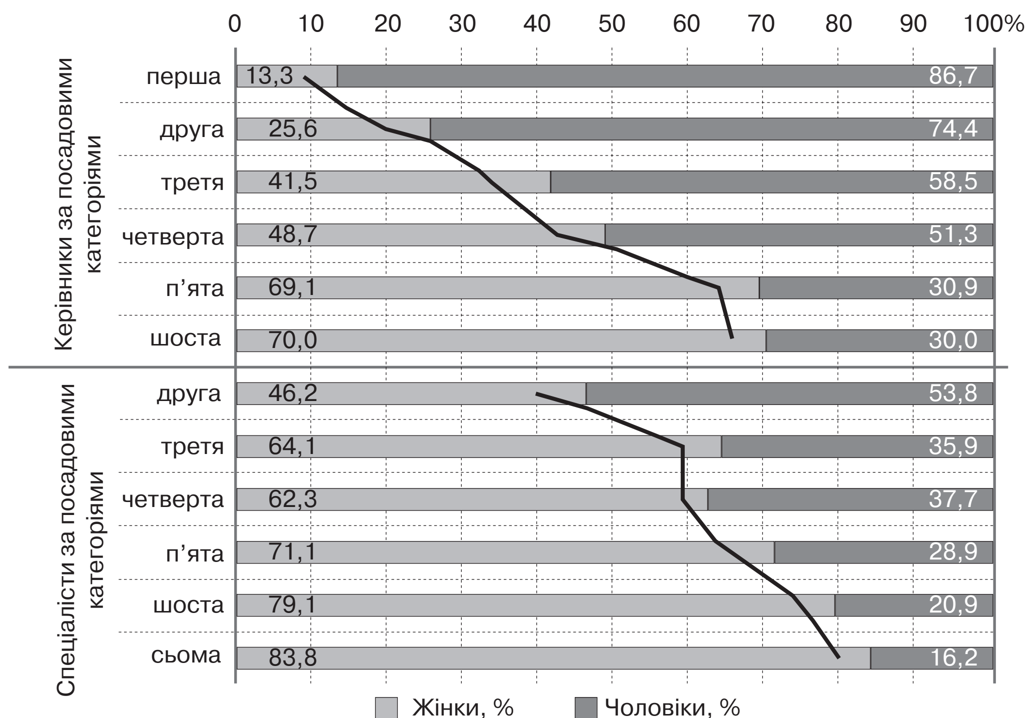


Рис. 1. Ґендерна структура державних службовців в Україні за посадовими категоріями (на початок 2010 року)

На рисунку можна побачити, що державні службовці-жінки становлять незначний відсоток серед керівників вищих категорій, а проте вони складають переважну більшість серед рядових спеціалістів. Причому закономірність, згідно з якою що чим нижчою є посада, то більшим є відсоток працівників-жінок, проглядається досить чітко. Наприклад, протягом усього останнього десятиліття чисельність жінок серед депутатів Верховної Ради України не перевищувала 9%, а у 2002–2006 роках навіть зменшувалася до 5%[1]. У той же час чисельність спеціалістів нижчих, найменш оплачуваних категорій державної служби на 80 і більше відсотків складалася з жінок.

[1] Водночас у середньому по Європейському Союзу жінки обіймають близько 30% парламентських місць, а в деяких розвинених країнах – майже половину.

У приватному секторі ситуація є не набагато кращою. В Україні жінки очолюють усього 12% великих підприємств і становлять трохи більше третини від чисельності підприємців. Отже, чоловіки контролюють 90–95% економічних потужностей країни.

Низький відсоток жінок серед керівників призводить не лише до їх відносно більш низької середньої заробітної плати, а й до нехтування їхніми інтересами при прийнятті управлінських рішень. Так, у складі робочих комісій з ведення колективних переговорів та укладення галузевих та Генеральної угод і з боку держави, і з боку роботодавців, і з боку профспілок переважають чоловіки. Як наслідок, лише 5–7% договорів та угод містять ґендерночутливі положення або формулювання[1].

З іншого боку, для України є властивою й певна «горизонтальна» професійна сегрегація: зосередження жінок у тих галузях та сферах діяльності, де рівень заробітної плати є меншим від середнього (освіта, охорона здоров'я, комунальна сфера, державне управління тощо). Наприклад, серед працівників дошкільних закладів жінки становлять 98,6, а серед працівників середніх шкіл – 84,5%.

Нерівність доходів жінок та чоловіків

Розрив у рівні доходів чоловіків і жінок в Україні є достатньо значним. За даними обстеження Держкомстатом умов життя домогосподарств, у 2008 році дохід пересічної української жінки становив лише 2/3 (65,2%) доходу чоловіка[2]. Вочевидь, існування таких значних відмінностей у рівні доходів є невиправданим з огляду на відносну рівність освітньо-кваліфікаційного потенціалу жінок і чоловіків. Ця різниця частково пояснюється довшою на 12 років середньою тривалістю життя жінок і відповідно трикратним перевищенням кількості жінок-пенсіонерів над пенсіонерами-чоловіками[3]. Отже, рівень зайнятості жінок в економічно-активному віці (15–70 років) у 2010 році становив 41,1%, тоді як чоловіків аналогічного віку – в півтора рази більше (63,1%). Відповідно доходи жінок більшою мірою формуються нетрудовими джерелами – пенсіями, стипендіями, допомогою.

---

[1] Докладніше про це див.: *Чепурко Г.* Ґендерна рівність у світі праці в Україні, гл. 5 // http://gender.ilo.org.ua/Pages/publications_ukr_new.aspx.

[2] Розрив у рівні заробітної плати між жінками та чоловіками є меншим (86%). Більший розрив доходів пояснюється меншим відсотком працюючих жінок. Окрім того, дані вибіркового обстеження частково враховували заробіток у неформальному секторі економіки.

[3] Пенсіонери отримують у декілька разів менші доходи, ніж працюючі, що відповідно позначається на середньому рівні доходів статевої групи.

Значний внесок у формування ґендерного розриву здійснюють також середні доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості: у підприємців-жінок вони становлять лише третину відповідної статті доходів чоловіків.

Одночасно «горизонтальна» та «вертикальна» ґендерні сегрегації на ринку праці призводять до суттєвої різниці у рівні заробітних плат. Протягом останнього десятиріччя розрив між середніми заробітними платами жінок та чоловіків коливався в межах 25–30% на користь останніх. Проте починаючи з 2004 року визначилася позитивна тенденція до скорочення цієї невідповідності (див. рис. 2). У результаті середня заробітна плата жінок підвищилася до 77,8% середньої заробітної плати чоловіків (відповідно 1 974 проти 2 538 грн на місяць у 2010 році).

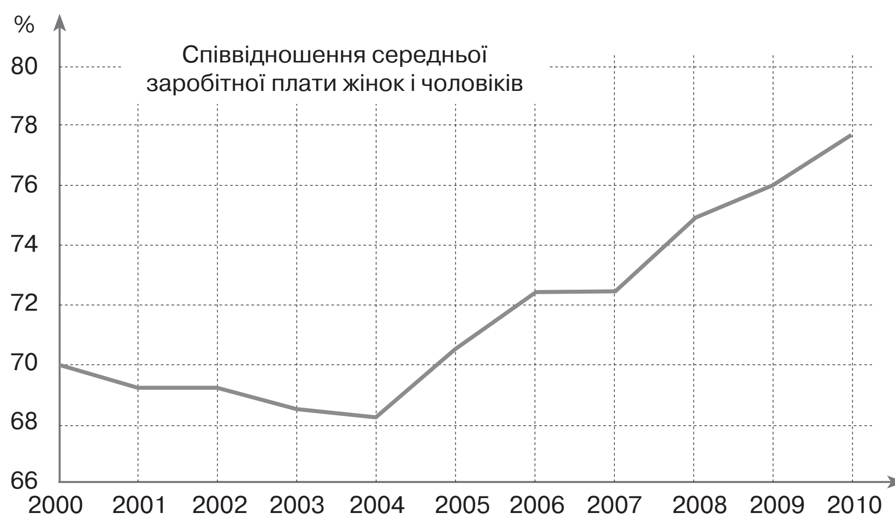


Рис. 2. Співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків в Україні, 2000–2010 роки

Існування ґендерного розриву в рівні заробітної плати зумовлено низкою об'єктивних чинників, серед яких: міжгалузеві та міжпосадові відмінності в оплаті праці, особливості освітньо-кваліфікаційного рівня, незайнятість жінок на виробництвах із найбільш важкими та шкідливими умовами праці, де заробітна плата зазвичай є вищою тощо. Окрім того, жінки частіше працюють у режимі неповної зайнятості, мають меншу тривалість загального трудового стажу, переважають у складі зайнятих у галузях з нижчою заробітною платою (зокрема, в бюджетній сфері – в освіті, охороні здоров'я, секторі соціальних послуг).

Але головна причина нерівності доходів полягає у тому, що більшість управлінських посад із високою оплатою праці обіймають чоловіки. Як наслідок, у фінансовій сфері, де різниця в зарплатах рядових працівників та керівництва є найбільш істотною серед усіх галузей економіки, зарплатні жінок становлять 69% зарплатень чоловіків. У той же час у сфері охорони здоров'я, де різниця в оплаті праці рядового персоналу та керівників не є такою суттєвою, зарплатні жінок становлять 88% зарплатень чоловіків.

Оскільки заробітна плата залишається основним джерелом доходів переважної більшості економічно-активного населення, її нерівність за статевою ознакою (нагадаємо, зарплати жінок у нас становлять 3/4 зарплат чоловіків) призводить до підвищеного ризику фемінізації бідності. Аналіз доходів родин залежно від статі голови домогосподарства виявляє певні ґендерні розбіжності, які зростають у домогосподарствах, що складаються з однієї особи. Так, з погляду ґендерного підходу на найвищий ризик бідності та злиденності в Україні наражаються самотні жінки пенсійного віку (див. табл. 1).

Таблиця 1

Ґендерні індикатори бідності населення України (в 2008 році)

Типи домогосподарств	Рівень бідності	Рівень злиденності
Домогосподарства, головою яких є чоловік	**26,3%**	**13,2%**
– з них: домогосподарства з однієї особи	17,8%	8,1%
– домогосподарства самотніх пенсіонерів	17,5%	6,6%
Домогосподарства, головою яких є жінка	**27,8%**	**14,2%**
– з них: домогосподарства з однієї особи	19,1%	7,8%
– домогосподарства самотніх пенсіонерів	21,3%	8,6%

Ґендерний розрив у рівні доходів зростає, якщо зважати на здебільшого виконувану жінками необраховувану частину доходів / трудовитрат, пов'язану з виконанням неоплачуваної роботи в домашньому господарстві та піклуванням про членів родини[1]. Так, за даними соціо-

[1] Можна сказати, що вигодами від домашньої зайнятості (робота по дому, виховання дітей тощо) подружжя користуються в рівній пропорції. А оскільки хатньою роботою займаються здебільшого жінки, то виявляється, що у порівнянні зі своїми дружинами одружені чоловіки мають деякий неврахований додатковий дохід.

логічного дослідження, 2/3 чоловіків (66% опитаних) займається домашньою роботою до 15 годин на тиждень, тоді як більшість жінок (56%) витрачає понад 15 годин. До п'яти годин на хатню роботу витрачають 32% чоловіків та вдвоє менше (15%) – жінок. І навпаки: більше 30 годин працюють по дому лише 13% чоловіків, але 25% жінок[1]. На рис. 3 можна побачити, що навантаження в роботі по дому в суспільстві загалом зміщено саме на жінок.

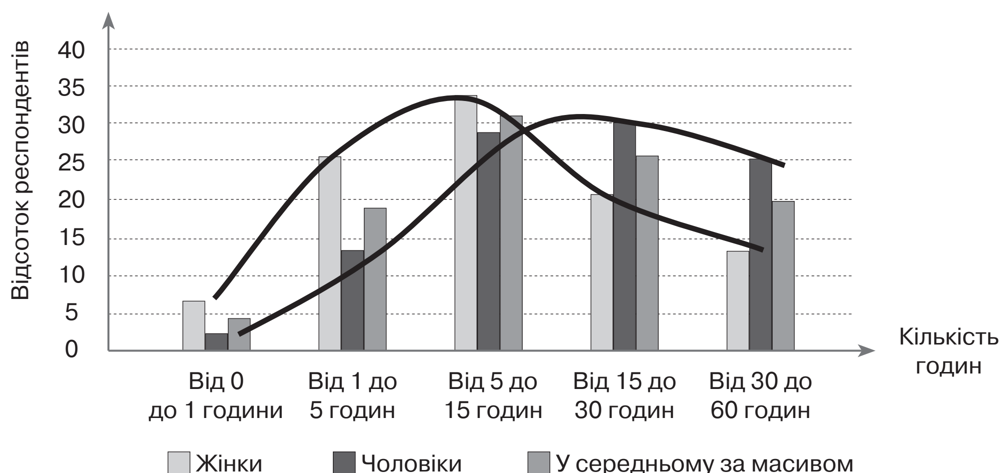


Рис. 3. Кількість годин на тиждень, що витрачається на роботу по дому жінками та чоловіками

При цьому рівні трудової зайнятості чоловіків та жінок відрізняються не так істотно (всього на п'ять відсоткових пунктів), тобто великий розрив у витратах часу на домашню роботу не можна пояснити розподілом ролей «чоловік – робота, жінка – дім», що походить з традиційного суспільства. Отже, рольовий діапазон жінок є значно ширшим, ніж чоловіків, і охоплює як професійну діяльність, так і побутову сферу та виховання дітей, тоді як для чоловіків основною залишається лише зайнятість на ринку праці. Це зумовлює «подвійне» робоче навантаження на працюючих жінок, обмежує можливості їх особистісного зростання та професійного розвитку, повноцінного відпочинку та самореалізації.

---

[1] Ґендерні стереотипи та ставлення громадськості до ґендерних проблем в українському суспільстві: Колективна монографія // http://www.vsirivni.com.ua/sites/default/files/genderni_stereotypy_ta_stav.pdf.

Зайнятість та безробіття жінок

Рівень зайнятості українських жінок працездатного віку за підсумками 2010 року становив 63,3%, тоді як у чоловіків він був на 4,5 процентних пунктів більше (67,8%). Рівень безробіття, підрахований за методологією Міжнародної організації праці (МОП), серед жінок працездатного віку становив 7,8%, тоді як серед чоловіків – 9,7%, що ніби свідчить про привілейоване становище жінок на ринку праці. Але за методологією МОП безробітними вважаються лише ті незайняті громадяни, які в принципі бажають працювати та шукали роботу у період, що передував дослідженню. Тому нижчий, ніж серед чоловіків, рівень безробіття серед осіб жіночої статі на фоні їхньої меншої зайнятості свідчить про велику кількість українських жінок працездатного віку, що добровільно або під примусом обставин залишили ринок праці. Це пояснює й їхній нижчий, ніж у розвинених країнах, рівень безробіття. Так, у 2010 році рівень безробіття в Україні серед жінок (7,8%) був нижчим, ніж у середньому по країнах Євросоюзу, де він сягав 9,5% (зокрема, в Естонії – 14,3, у Словаччині – 14,6, в Греції – 15,6, в Іспанії – 20,5%). Тобто в разі довготермінового перебування у стані безробіття жінки ЄС залишаються на ринку праці, тоді як українки часто йдуть з нього.

Фактично на даний час в Україні 4,3 млн жінок працездатного віку взагалі не присутні на ринку праці (навчаються; не бажають працювати чи зневірились у працевлаштуванні; тимчасово виїхали на роботу за кордон). Окрім того, існує суттєва різниця між рівнями зайнятості, що визначені шляхом опитувань та за даними податкових органів. Ця різниця говорить про те, що ще приблизно 2–2,5 млн наших співвітчизниць працюють нелегально і тому позбавлені більшості соціальних гарантій працюючих.

У 2010 році жінки становили рівно половину осіб, котрі перебували тоді на обліку в центрах зайнятості, та 53% зареєстрованих безробітних, що свідчить про рівність доступу жінок та чоловіків до послуг ДСЗУ[1]. Не існує істотної різниці між чоловіками та жінками і в отриманні послуг центрів зайнятості. Серед зареєстрованих безробітних, які проходили професійне навчання, жінки в 2010 році становили 50,8%, серед тих, хто брав участь в оплачуваних громадських роботах, – 56,2, серед працевла-

---

[1] Докладна статистика щодо доступу жінок до послуг ДСЗУ у регіональному розрізі наводиться у розд. VI аналітично-статистичного збірника «Ринок праці України у 2010 році». Електронна версія збірки: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list.

штованих шляхом надання дотацій – 62%[1]. Серед безробітних, які отримали одноразову допомогу по безробіттю для організації підприємницької діяльності, жінки становили 46%. Проте оскільки їхня попередня заробітна плата та відповідно допомога по безробіттю були нижчими, то й розмір одноразової допомоги жінкам-підприємницям був у середньому нижчим, ніж у чоловіків.

Однак незважаючи на всі заходи, що вживалися, рівень працевлаштування жінок дорівнював 37% проти рівня працевлаштування чоловіків у 43,7%. Тобто жінки довше знаходилися на обліку в центрах зайнятості і частіше знімалися з обліку без працевлаштування. При цьому більшість працевлаштувань жінок припадали на робітничі професії та робочі місця, які не потребують професійної підготовки. В той же час на посаді службовця спромоглася працевлаштуватися лише одна клієнтка центрів зайнятості з чотирьох, що мали відповідну кваліфікацію. Рівень працевлаштування жінок, які перебували на обліку і мали при цьому дітей віком до шести років, та одиноких матерів з дитиною віком до 14 років або дитиною з інвалідністю був також значно менший від середнього і становив усього 27,5%.

Українські чоловіки: «жити швидко – померти молодими»

Після ознайомлення із наведеними вище статистичними даними може скластися враження, що українські чоловіки ніби перебувають у привілейованому становищі на ринку праці та поза ним. Насправді ж проблеми нерівних можливостей жінок і чоловіків в Україні не обмежуються суспільно-політичним життям, ринком праці та рівнем доходів. У соціально-демографічній сфері існують численні ґендерні невідповідності, що стосуються стану здоров'я та тривалості життя, сфери сімейних правовідносин та проблем насильства в родині, формування потоків трудових міграцій, у тому числі й нелегальних, а також торгівлі людьми. Ці невідповідності формально існують поза ринком праці, але безпосередньо позначаються на ньому. І тут менш захищеною статтю виглядають вже чоловіки.

Вагомим проявом нерівності залишається значний ґендерний розрив у середній тривалості життя, що сягає, як уже наголошувалося вище, 12 років (середня очікувана тривалість життя при народженні

[1] Із шести категорій громадян, які відповідно до законодавства потребують додаткового соціального захисту на ринку праці, дві – суто жіночі (докладніше про це йдеться у підрозділі 3.1). Тому відсоток жінок серед тих безробітних, хто був працевлаштований шляхом надання дотації, завжди перевищуватиме відсоток чоловіків.

становить 74 роки у жінок проти 62 років у чоловіків). Більш того, основна складова частина цього розриву формується за рахунок втрати населення найпродуктивнішого віку – через надвисоку смертність чоловіків у працездатному віці. Так, за розрахунками демографів, імовірність не дожити до 60 років для хлопців, що досягли 16 років, становить 39% проти 15% у дівчат. Вагому роль у цьому відіграють зовнішні причини «чоловічої» смертності, тобто ті фактори, що можуть бути усунені за умови підвищення безпеки життєдіяльності.

Чітко виражене «ґендерне» забарвлення має й структура захворюваності населення – в першу чергу на соціально детерміновані хвороби, поширення яких є своєрідним індикатором соціального розвитку суспільства та відображенням способу життя людей. Так, чоловіки переважають серед ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД, туберкульоз, захворювання, що передаються статевим шляхом. Про існування «чоловічої» кризи в Україні свідчать й вищі, ніж у жінок, показники самогубств, захворювань на розлади психіки та поведінки, збільшення масштабів поширення ризикованих форм поведінки та шкідливих звичок. Чоловіки переважають у складі алко- та наркозалежних осіб, що перебувають на обліку в медичних установах. Серед чоловіків алкоголізм поширено вшестеро більше, ніж серед жінок. З-поміж тих, хто відбуває покарання в установах з виконання покарань, чоловіки становлять 94, а жінки – 6%[1].

Серед працівників, які мають право на пенсію на пільгових умовах, понад 81% становлять чоловіки, причому цей відсоток постійно зростає попри падіння відсотку чоловіків-пенсіонерів. Тобто суспільство звільнило жінок від роботи із важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці, а проте не поспішає звільнити від цих робіт чоловіків (хоч сучасний рівень розвитку техніки і технологій в багатьох випадках дозволяє це зробити).

Ще однією проблемою є фактична дискримінація у порівнянні з матерями економічно-активних батьків-чоловіків. Навіть законодавство не завжди урівнює їх у правах. Наприклад, дотації на створення спеціальних робочих місць за рахунок Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування у випадку безробіття (ФЗДССВБ) поширюються на одиноких матерів, але не одиноких батьків-чоловіків. Те ж саме стосується деяких положень Кодексу законів про працю (щодо заборони переведення на іншу роботу, встановлення скороченої тривалості робочого часу тощо).

---

[1] Серед засуджених за кримінальні злочини відсоток чоловіків дещо нижчий (87%), ніж серед тих, хто відбуває покарання, а жінок відповідно вищий (13%). Проте жінки, зокрема матері, частіше від чоловіків отримують покарання без позбавлення волі та потрапляють під дію амністії.

Із світового досвіду. Догляд за дітьми в розвинених країнах перестав бути суто жіночою функцією. Наприклад, у Швеції 70% чоловіків-батьків використовують можливість відпустки для догляду за дитиною. Кожен з батьків має право взяти таку відпустку тривалістю до 240 днів, причому з максимальних 480 днів сумарної відпустки 390 є оплачуваними (у розмірі 80% від зарплатні)[1].

У суспільстві живе стереотип, що домашню роботу має виконувати жінка, а забезпечення матеріального добробуту її та всієї родини – це обов'язок виключно чоловіка, якому в результаті фактично відводиться роль «економічного придатку». Те ж саме стосується й поведінки, яка зазвичай очікується від чоловіка: активність, успішність, гіпервідповідальність, незворушність, сила вдачі, беземоційність, упевненість у собі, здатність йти на ризик, показна сміливість, зневага до власного самопочуття та байдужість до стану здоров'я тощо. Намагання чоловіків відповідати цьому стереотипу призводить до стресів і психологічних проблем (або й до передчасної смерті), що врешті-решт відбивається у вражаючому статистичному розриві між середньою тривалістю життя чоловіків і жінок.

Усе вищесказане зумовлює необхідність комплексного впровадження ґендерних підходів до реалізації державної політики на всіх рівнях, яка має враховувати різні прояви ґендерної нерівності у суспільстві, а не зосереджуватися виключно на поліпшенні становища жінок.

Деякі ґендерні проблеми нині перестали бути суто жіночими. Приміром, ще зовсім недавно такі негативні явища, як «торгівля людьми» та «торгівля жінками», сприймалися як майже синоніми. І в результаті спільних зусиль державних органів та неурядових організацій в останні роки українські жінки – потенційні мігранти – достатньо добре інформуються щодо згаданої загрози і відповідно навчаються елементарних, а проте доволі дієвих засобів безпеки. Правоохоронні органи України та інших країн Європи також зосереджувалися на попередженні торгівлі саме жінками, тоді як щодо чоловіків така робота проводилася менш системно. Як наслідок, зараз відсоток чоловіків серед постраждалих від торгівлі людьми постійно зростає.

Ситуація із сімейним насильством також змінилася не на користь чоловіків. За даними досліджень, відсоток жінок, що у дорослому віці зазнають насильства у сім'ї, все ще залишається високим (33%), однак разом із тим зріс і відсоток дорослих чоловіків (23%), котрі теж потерпають від родинного насильства[2].

---

[1] Факти та цифри // http://rivnist.in.ua/info/facts/.

[2] Докладніше про це див.: 10 невідомих фактів про насильство в сім'ї // http://www.gfk.ua/public_relations/partners_news/materials/005169/index.ua.html.

Розділ II

Заходи спеціалістів центрів зайнятості щодо сприяння забезпеченню ґендерної рівності

2.1. Організація роботи центрів зайнятості зі сприяння забезпеченню ґендерної рівності

Загальні положення

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» державну політику в цій сфері спрямовано на:

– утвердження ґендерної рівності;
– недопущення дискримінації за ознакою статі;
– застосування позитивних дій (спеціальних заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків);
– забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
– забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
– підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
– виховання і пропаганду серед населення України культури ґендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
– захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Сприяння забезпеченню ґендерної рівності у сфері праці є одним із напрямів роботи ДСЗУ. Займатися утвердженням ґендерної рівності та сприяти зайнятості осіб, які не можуть на рівних конкурувати на ринку праці, українську державну службу зайнятості в межах її компетенції

спонукує міжнародне та вітчизняне законодавство[1]. Конкретні дії спеціалістів центрів зайнятості щодо сприяння забезпеченню ґендерної рівності перелічені у підрозділі 8.2 Єдиної технології надання соціальних послуг у центрах зайнятості[2].

Метою діяльності центрів зайнятості у сфері забезпечення ґендерної рівності є:

- сприяння наданню жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей у сфері трудової зайнятості;
- сприяння створенню умов для поєднання чоловіками та жінками професійних і сімейних обов'язків;
- надання допомоги в підвищенні конкурентоспроможності жінок на ринку праці;
- формування ґендерної культури населення та роботодавців;
- сприяння дотриманню законодавства щодо рівності прав та можливостей чоловіків і жінок.

Утвердження в Україні ґендерної рівності у сфері праці не можна розглядати як щось штучне. Ця діяльність, окрім соціального, дає ще й значний економічний ефект. В останні десятиріччя розвинені країни, і в тому числі й Україна, зіткнулися із хронічним зниженням кількості економічно активного населення та збільшенням відсотка пенсіонерів. У цих умовах критичною стає задача найефективнішого використання наявних трудових ресурсів. І саме жінки стають тут тим резервом, що його можна задіяти, адже зараз для жінок все більше стають доступними ті професії та роботи, які раніше були для них закриті. Те ж саме стосується і трудящих із сімейними обов'язками, для яких тепер з'являється все більше можливостей для поєднання родинних справ і трудової діяльності. Таким чином, сприяння утвердженню ґендерної рівності у сфері праці не просто розширить професійний вибір та підвищить заробіток певних категорій осіб, а й піднесе ефективність економіки країни в цілому. Тому діяльність з реалізації ґендерної політики має знаходити відображення у державній та регіональних програмах зайнятості.

---

[1] Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Європейська соціальна хартія (зокрема, п. 8 частини І, п. 3 ст. 4, ст. 8, ст. 27 частини ІІ), конвенції МОП №100, 103, 156, Конституція України (ст. 24, 43), Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст. 3–5, 7, 12, 20), Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 5 та ін.), урядові та регіональні програми тощо.

[2] Затверджена наказом № 1 Державного центру зайнятості від 11.01.2012 р.

Зі світового досвіду. Світова гірничодобувна промисловість уже починає відчувати кризу робочої сили, і аналітики сходяться у тому, що ця криза поглибиться протягом найближчих 10 років. По закінченні цього періоду більше половини працівників, вік яких на даний момент перевищує 50 років, підуть на пенсію. При цьому у всій галузі виникне брак кваліфікованої робочої сили. З метою подолання цієї кризи нині впроваджується низка ініціатив, наприклад, навчання місцевих жителів, розвиток програм щодо залучення студентів у гірничодобувну промисловість і активне наймання випускників навчальних закладів.

Однак деякі з цих ініціатив не беруть до уваги досить великий незадіяний фонд робочої сили: жінок. Наприклад, в Австралії жінки становлять 42% усієї робочої сили, але тільки 18% з них зайняті в гірничодобувній галузі. Причому згідно із статистичними даними Австралійського інституту гірничої промисловості і металургії (AIMM) тільки 3% працюють безпосередньо на робочих майданчиках. Проте сучасний розвиток техніки зробив більшість гірничих робіт відносно легкими та безпечними, а отже – цілком доступними для жінок. Тому переважання чоловіків серед зайнятих у цій галузі є не більш, ніж даниною традиції. І у більшості держав, де існує розвинута гірничодобувна промисловість, діють урядові агентства, неурядові організації (наприклад, авторитетна північноамериканська «Women in Mining») та гірничодобувні компанії, котрі самостійно впроваджують ініціативи щодо залучення жінок до роботи у згаданій галузі. Нині жінки працюють там геологами, геодезистами, інженерами-машинобудівниками, екологами, інженерами-хіміками, водіями і виробничими робітниками.

Залучення жінок у гірничу промисловість дало змогу отримати не тільки додаткову робочу силу, а й інші переваги. Серед результатів включення жінок у традиційно чоловічі трудові колективи AIMM зазначив зниження плинності кадрів, поліпшення моральної атмосфери на робочих місцях, піднесення ефективності прийнятих рішень, а також підвищення безпеки при роботі з устаткуванням. AIMM також уважає, що рівність статей є невід'ємною умовою для утвердження прихильного ставлення суспільства до діяльності гірничодобувних компаній[1].

Діяльність ДСЗУ зі сприяння утвердженню ґендерної рівності має здійснюватися на всіх рівнях: базовому, обласному, загальнодержавному. Ця діяльність складається із загальних та спеціальних заходів.

Загальні заходи включають у себе врахування спеціалістами центрів зайнятості різноманітних аспектів ґендерної рівності під час надання стандартних послуг ДСЗУ: сприяння працевлаштуванню, профорієнтації, направлення на профнавчання тощо. Адже іншомовне слово «ґендер» означає абсолютно пересічні проблеми, що виникають у роботі спеціалістів центрів зайнятості. Наприклад, під час здійснення профорієнтації клієнт-

[1] Женщины: незадействованный ресурс при глобальном кризисе квалифицированной рабочей силы // Viewpoint: perspectives on modern mining. – 2010. – Вып. 7 // https://mining.cat.com/cda/files/2785299/97/Viewpoint_issue7_RU_LR.pdf.

ки профконсультант має враховувати, що працю жінок за одними професіями заборонено (хоч таких професій дуже мало), а за іншими – ні; спеціаліст по роботі з роботодавцями повинен відмовлятися приймати інформацію про вакансію, яка містить необґрунтовані вимоги щодо статі працівника; спеціаліст зі працевлаштування має якось допомагати працевлаштуватися жінці, що її роботодавці відмовляються брати на роботу через її стать, вік, наявність дітей тощо.

Якщо казати взагалі, то, сумлінно здійснюючи стандартні заходи щодо активної підтримки клієнток, сприяючи їх працевлаштуванню та отриманню ними більш затребуваної та оплачуваної професії, центри зайнятості одночасно поліпшують і соціальне становище жінок. Те ж саме стосується й чоловіків, осіб похилого віку, батьків тощо. Окрім того, всі спеціалісти центру зайнятості у спілкуванні з клієнтами та один з одним мають дотримуватися норм ґендерної етики.

Спеціальні заходи здійснюються додатково до основних функцій ДСЗУ (пов'язаних із сприянням зайнятості та профорієнтації) з метою реалізації державної політики ґендерної рівності. Вони включають створення ґендерних інформаційних куточків, проведення спеціальних семінарів, спільні масові заходи з партнерськими організаціями тощо. У великих центрах зайнятості виконання всіх цих спеціальних заходів доцільно доручити окремому фахівцеві.

Заходи, що здійснюються спеціалістами центру зайнятості

Відповідно до наявної в центрах зайнятості спеціалізації фахівці мають здійснювати наступні основні заходи щодо сприяння досягненню ґендерної рівності. Виконання цих заходів має бути покладено на спеціалістів через внесення доповнень до їх посадових інструкцій (примірний текст цих доповнень наведено у додатку 6).

Отже, ***спеціалісти із працевлаштування:***

– сприяють подоланню ґендерних стереотипів шукачів роботи та роботодавців, що утруднюють працевлаштування чи заповнення вакансій; шляхом надання інформації щодо різних форм зайнятості сприяють успішному поєднанню клієнтами із сімейними обов'язками трудової діяльності та догляду за дітьми;
– у разі виявлення у клієнта проблем із ґендерної сфери здійснюють кваліфіковане перенаправлення до інших спеціалістів центру зайнятості або партнерських організацій.

Профконсультанти:

– сприяють подоланню ґендерних стереотипів у клієнтів, що проходять профорієнтацію;
– враховують ґендерний компонент під час організації та проведення профорієнтації та масових заходів;
– проводять спеціальні ґендерні семінари, мотиваційні семінари для жінок та осіб старшого віку, інші семінари;
– у разі потреби розглядають із клієнтами-батьками можливість їхньої трудової зайнятості за нестандартними формами (неповна зайнятість, надомна зайнятість, самозайнятість тощо);
– запроваджують зв'язки та формують переліки державних структур і громадських організацій, що діють у сфері сприяння досягнення ґендерної рівності, допомоги жінкам, чоловікам, батькам;
– беруть участь у наповненні ґендерного куточка інформаційними матеріалами;
– проводять навчання спеціалістів центру зайнятості з питань сприяння забезпеченню ґендерної рівності;
– готують матеріали з проблем ґендерної рівності для ЗМІ;
– у разі можливості та наявності відповідної кваліфікації надають клієнтам первинну психологічну консультацію щодо вирішення особистісних та сімейних проблем.

Спеціалісти із взаємодії з роботодавцями:

– відмовляють роботодавцям у прийманні від них інформації про вакансії із дискримінаційними вимогами та проводять з цього приводу відповідну роз'яснювальну роботу;
– здійснюють інформаційно-роз'яснювальну роботу з роботодавцями щодо основ державної ґендерної політики, ґендерних стереотипів у сфері праці, необхідності підтримки трудящих із сімейними обов'язками та дотримання ґендерної рівності тощо;
– проводять семінари з роботодавцями з питань сприяння забезпеченню ґендерної рівності;
– сприяють зайнятості окремих категорій матерів на дотаційних робочих місцях;
– за можливості надають консультації щодо впровадження на підприємстві ґендерної етики та ґендерної експертизи;
– сприяють організації та проведенню конкурсів «Кращий роботодавець».

Спеціалісти з профнавчання:

– проводять із навчальними закладами, з якими співпрацює центр зайнятості, інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо необхідності

створення задовільних умов для навчання жінок та батьків з маленькими дітьми;
- враховує ґендерний компонент при підготовці і затвердженні навчальних програм;
- при організації добору навчальних закладів звертають увагу на облаштування прийнятних умов для жінок (достатня кількість та відповідне облаштування туалетів, перевдягалень, душових тощо), можливостей для навчання батьків з малими дітьми тощо.

Профінформатори:
- надають відвідувачам центру зайнятості первинну консультацію з ґендерних питань;
- не допускають розміщення у секторі самостійного пошуку вакансій інформації про вакансії сумнівного змісту.

Диспетчер-консультант:
- обслуговує поза чергою та призначає (за можливості) якнайшвидший первинний прийом відвідувачів із малими дітьми та вагітних жінок;
- вказує відвідувачам із дітьми достатнього віку на можливість залишити дитину у дитячому куточку;
- наглядає за поведінкою та переміщенням дітей, що перебувають у куточку для тимчасового перебування дитини (якщо цей обов'язок на нього покладено).

Юрист:
- у разі звернення клієнта або під час участі у відповідному семінарі надає шукачам роботи чи роботодавцям поглиблену юридичну консультацію з питань трудового законодавства, захисту трудових прав жінок, батьків тощо.

Технолог-організатор, директор центру зайнятості:
- організовують ґендерну роботу всіх спеціалістів центру зайнятості;
- організовують відповідне облаштування приміщення центру зайнятості та наповнення його інформаційного простору достатньою кількістю матеріалів з питань ґендерної рівності;
- порушують питання ґендерної рівності у процесі взаємодії ДСЗУ та органів влади, громадських організацій, ЗМІ тощо.

Спеціалісти відділів із зв'язків з громадськістю та ЗМІ регіонального центру зайнятості:
- готують статті й матеріали, спрямовані на формування у суспільстві ґендерної культури;
- організовують підготовку та розміщення матеріалів з питань ґендерної рівності у ЗМІ, Інтернеті тощо;

– співпрацюють з громадськими організаціями щодо обміну інформаційними матеріалами та виданнями.

Усі спеціалісти, які безпосередньо спілкуються з клієнтами, мають (за можливості та доречності) здійснювати інформаційно-роз'яснювальну роботу з ґендерних питань.

У великих центрах зайнятості доцільно визначити окремого спеціаліста (бажано – із психологічною освітою) та покласти на нього обов'язок виконання всіх спеціальних заходів із сприяння забезпеченню ґендерної рівності: наповнення інформаційного простору центру зайнятості, проведення семінарів, навчання спеціалістів центру зайнятості, встановлення контактів та організація спільних заходів з партнерськими структурами, спеціальне консультування, підготовка публікацій у ЗМІ тощо. Перевага виділення окремого фахівця полягає ще в тому, що у звичайних спеціалістів центру зайнятості у зв'язку з великим навантаженням по основних функціональних обов'язках зазвичай просто бракує часу на додаткові напрями діяльності ДСЗУ, по яких не складається звітності та не розраховуються показники.

Дотримання норм ґендерної етики спеціалістами центрів зайнятості

Спілкування спеціаліста центру зайнятості з клієнтом та колегами має бути ґендерно-нейтральним, а саме:

– потрібно уникати будь-яких стереотипних та некоректних висловлювань щодо статі, віку, ґендерних ролей тощо;
– неприпустимими є жарти щодо людей будь-якої статі;
– некоректно апелювати до стереотипної ґендерної ролі клієнта (на кшталт «Поводьтеся як чоловік!»), звертати увагу клієнта на його стать (якщо це безпосередньо не пов'язано із процесом працевлаштування);
– недоречним є обговорення особистого життя клієнта (якщо ініціатива не виходить від нього самого) або власного особистого життя;
– неприйнятним є безпідставне порушення у розмові будь-якої сексуальної тематики;
– абсолютно неприпустимими є намагання «зблизитися» з клієнтом поза центром зайнятості, загравання, флірт та будь-які інші прояви сексуальної уваги. У разі ж подібної поведінки з боку клієнта їй необхідно коректно, а проте рішуче покласти край.

2.2. Наповнення інформаційного простору та облаштування приміщення центру зайнятості

Наповнення інформаційного простору центру зайнятості

Відповідно до рекомендацій Єдиної технології надання соціальних послуг (ЄТНаСП) у центрі зайнятості має бути створений **ґендерний інформаційний куточок**. Його призначення – надання відвідувачам та спеціалістам центру зайнятості максимального обсягу інформації з ґендерних питань. Куточок може бути позначений табличкою із відповідним написом, наприклад: «Інформація для жінок, чоловіків та батьків».

Інформація у куточку має подаватися у найзручнішій для ознайомлення формі та бути добре структурованою за темами. Для цього рекомендується використовувати папки-реєстратори (біндери) різного об'єму. Кожна папка повинна мати на обкладинці та корінці назву, що відбиває її зміст та добре читається. Якщо папка містить декілька різних інформаційних документів, у ній потрібно спочатку помістити їх перелік. Деякі документи можуть дублюватися у різних папках.

Інформацію в ґендерному куточку можна організувати за такою рубрикацією:

1. «Що таке ґендерна рівність?»:
- поняття ґендерної рівності;
- основні проблеми із дотриманням ґендерної рівності в Україні;
- існуючі в українському суспільстві ґендерні стереотипи, в тому числі у сфері праці;
- сучасні уявлення про ґендерну політику та трудову зайнятість жінок і чоловіків;
- міжнародний досвід дотримання ґендерної рівності у сфері праці;
- «Професії, що доступні жінкам» (приклади з практики розвинених країн зайнятості жінок за професіями, які в Україні вважаються «чоловічими»);
- статистичні дані, що характеризують становище жінок на ринку праці України та надання їм послуг ДСЗУ.

2. «Жінка і суспільство»:
- історична пам'ять (інформація про українських жінок, які зробили вагомий внесок у розвиток економіки, культури, спорту, історія жіночих організацій в Україні);
- роль жінки у розвитку національної свідомості, народних ремесел і промислів України;

– опис позитивного досвіду розвинених економік світу щодо визнання неоплачуваної домашньої роботи, оцінки її внеску до формування валового внутрішнього продукту країни, обґрунтування розміру прямої оплати домашньої праці та відображення її результатів у системі національних рахунків;
– приклади біографій, описи життєвого шляху видатних жінок сучасності, які досягли значних успіхів водночас в особистому житті і в професійній сфері.

3. Правові засади забезпечення ґендерної рівності:

– витяг з Конституції Україні (ст. 24, 43);
– витяг із Закону України «Про зайнятість населення» (ст. 5);
– Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (CEDAW);
– Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності»;
– Конвенція МОП № 103 «Про охорону материнства»;
– Конвенція МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов’язками»;
– Резолюція 2263 (XXII) Генеральної Асамблеї ООН «Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок»;
– Пекінська декларація (прийнята на Четвертій Всесвітній конференції ООН зі становища жінок 15 вересня 1995 року);
– Декларація Комітету міністрів Ради Європи «Про рівноправність жінок та чоловіків»;
– Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
– Декларація про загальні засади державної політики України стосовно сім’ї та жінок;
– Державна програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві;
– витяг з Кодексу законів про працю України (статті щодо захисту трудових прав жінок та батьків, охорони праці жінок тощо): ст. 13, 33, 51, 55–56, 63, 174–186-1, 232;
– Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками (затверджені Наказом Міністерства охорони здоров’я України № 241 від 10.12.1993 р.);
– Перелік важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (затверджений наказом Міністерства охорони здоров’я України № 256 від 29.12.1993 р.);

– інші нормативні акти ґендерного спрямування;
– переліки додаткових трудових гарантій жінок та трудящих з сімейними обов'язками, структуровані за категоріями осіб: жінки, вагітні жінки, матері з дітьми до 3, від 3 до 6, від 6 до 14 років тощо (див. підрозділ 3.1);
– інформація про можливості працевлаштування на заброньовані, дотаційні робочі місця та місця, які не потребують спеціальної підготовки;
– інформація про існуючі санкції за порушення ґендерного законодавства та спеціальні засоби правового захисту громадян.

4. Інформація про державні установи та громадські організації, які діють у сфері сприяння забезпеченню ґендерної рівності:

– державні установи та соціальні служби допомоги жінкам і батькам;
– перелік корисних інтернет-ресурсів загальноукраїнського рівня;
– районні (обласні) громадські організації та клуби, які діють у сфері допомоги жінкам, чоловікам, батькам, забезпечення ґендерної рівності та зміцнення родинних відносин.

Інформація про організації та установи має бути подана за формою: назва організації, контактні дані (адреса, телефони, електронні адреси Інтернет-сайту та електронної пошти, прізвища, імена та по батькові контактних осіб тощо), основні напрямки діяльності (докладніше про це розповідається в підрозділі 3.3).

5. Інформація щодо нестандартних форм зайнятості:

– види нестандартних форм зайнятості, їх переваги та особливості (див. підрозділ 3.5);
– наявні вакансії для тих, хто бажає працювати за гнучким графіком або вдома;
– «Жінка і бізнес»;
– інформація про програми центру зайнятості, інших державних структур та громадських організацій зі сприяння самозайнятості, надомній праці тощо;
– успішні приклади працевлаштування за нестандартними формами зайнятості.

6. «Для вас, батьки!»:

– інформація про права та соціальні гарантії у сфері праці батьків з дітьми певного віку, одиноких та багатодітних батьків (див. ***підрозділ 3.1***);
– інформація про вакансії з гнучким графіком, з неповним робочим днем, з працею вдома, з тимчасовою зайнятістю;
– інформація про програми підготовки до батьківства;
– інформація про програми центру зайнятості та соціальних партнерів щодо сприяння самозайнятості;

- відомості про дитячі виховні заклади даного району / міста (адреси, умови і режим роботи), пропозиції послуг няньок та гувернанток;
- «Як виростити дитину навіть у складних обставинах» (життєві кризи, низький достаток, одинокі батьки, дитина з інвалідністю тощо);
- добірка матеріалів «Життєві негаразди та позитивні приклади їх вирішення»;
- рекомендації батькам, подружжя яких працює за кордоном.

7. «Зайнятість упродовж життя» (інформація для жінок і чоловіків передпенсійного віку, які шукають роботу):

- мотиваційні матеріали щодо можливостей ефективної зайнятості упродовж життя (загальна інформація, публікації у ЗМІ, успішні приклади тощо);
- інформація про можливості професійного перенавчання та підвищення кваліфікації (в тому числі за спеціальностями, які дають можливість самозайнятості) у будь-якому віці.

8. «Повертаємось до роботи після перерви» (інформація для клієнтів, які повертаються до роботи після тривалої перерви – відпустки по пологах, по догляду за дитиною тощо):

- інформація про можливості самовизначення у світі професій, отримання профконсультації за допомогою спеціалістів центру зайнятості;
- інформація про можливості профнавчання та підвищення кваліфікації;
- інформація про тимчасову зайнятість, зайнятість на умовах неповного робочого дня тощо;
- інформація про вакансії, зайнятість за якими не потребує спеціальної підготовки.

9. Інформація з питань запобігання домашньому насильству:

- телефони Національної гарячої лінії із запобігання насильству: 0-800-500-335 (безкоштовно зі стаціонарних телефонів) та 386 (безкоштовно з мобільних телефонів МТС, life:), Київстар);
- про державні та громадські організації, які запобігають домашньому насильству та допомагають потерпілим;
- про сімейне спілкування без насильства і маніпулятивної поведінки;
- про проблему трудової експлуатації дітей (з рекомендацією батькам вивчити докладну інформацію у відповідному куточку центру зайнятості);
- про можливості допомоги особам, які потерпіли від домашнього насильства та торгівлі людьми.

10. Інформація з проблем забезпечення здорового способу життя як передумови продуктивної праці:

- про державну політику формування здорового способу життя;

– про необхідність турботи працівника про власне здоров'я під час трудової діяльності;
– про шкідливі наслідки паління, наркоманії та вживання алкоголю для здоров'я та праці людини;
– про визначальну роль фізичної культури.

11. «Жінки, працевлаштовуємось!» (конкурентоспроможність жінки на ринку праці):

– технологія успішного працевлаштування, відомості про систему добору персоналу;
– добірка матеріалів «Як себе презентувати»;
– добірка матеріалів «Як вдало поєднати особисті якості та вимоги до професії»;
– добірка матеріалів «Кроки до впевненості у собі».

12. Пам'ятки «Поради особам, що потрапили у кризову ситуацію» (додаток 7).

13. Добірка спеціалізованої літератури та публікацій у ЗМІ

Найважливішу та найцікавішу інформацію бажано, за можливості, розміщувати на стендах, адже далеко не кожний клієнт буде уважно продивлятися всі папки.

Матеріали ґендерного куточку з певної тематики бажано також ілюструвати описами випадків успішного розв'язання складних життєвих ситуацій тими чи іншими особами. Ці описи спеціалісти центру зайнятості можуть підготувати самостійно (з дозволу особи) або взяти зі ЗМІ, Інтернету, публікацій соціальних партнерів. Досвід показує, що інформаційна та мотиваційна ефективність цих описів є значно вищою, аніж сухих та безликих теоретичних текстів.

Оскільки перелік матеріалів, що можуть стати в пригоді відвідувачам ґендерного куточка, є дуже значний, то доцільно проводити роботу з його насичення спільно всіма рівнями ДСЗУ. Регіональні та Державний центр зайнятості можуть готувати більшу частину матеріалів та надавати їх усім іншим центрам зайнятості. І навпаки: після підготовки вдалого матеріалу в одному з центрів зайнятості він може бути наданий у регіональний або Державний центри зайнятості для подальшого використання іншими центрами.

Для наповнення куточка слід широко використовувати інформаційні матеріали партнерських організацій (громадських організацій та державних соціальних установ, профспілок): буклети, брошури та інші видання, роздатковий матеріал тощо.

Ґендерний куточок має бути обладнано достатньою кількістю стелажів, підставок та полиць для розміщення довідкових матеріалів та ін-

формаційної літератури, устаткуванням для перегляду відеофільмів з ґендерної тематики. У великих центрах зайнятості в куточку (в секторі запобігання соціальним ризикам) можна передбачити місце для групових занять, семінарів, масових заходів.

У ґендерному інформаційному куточку або секторі запобігання соціальним ризикам необхідно розмістити комп'ютер з доступом до мережі Інтернет для надання можливості шукачам роботи – жінкам та батькам – здійснити професійне самовизначення, ознайомитися з вакансіями, матеріалами веб-порталів ДСЗУ, сайтів урядових структур та громадських організацій.

Базові та регіональні центри зайнятості мають збирати інформацію про районні (обласні) державні установи, соціальні служби, профспілки, громадські організації, які діють у сфері забезпечення ґендерної рівності та сприяння сім'ї. З найдіяльнішими організаціями мають бути укладені відповідні договори про співпрацю.

Функції з наповнення ґендерного куточка, надання консультаційних та інформаційних послуг із забезпечення ґендерної рівності, проведення відповідних семінарів тощо мають бути закріплені за конкретними спеціалістами.

Найважливіша інформація ґендерного куточка має дублюватися в інформаційних куточках центру зайнятості в районних, міських, сільських радах та інших державних установах, навчальних закладах.

Запобігання розміщенню у центрі зайнятості пропозицій роботи сумнівного змісту

При розміщенні у центрах зайнятості видань з інформацією про вакансії спеціалісти центру зайнятості (і перш за все спеціаліст, який виконує функції з профінформації) повинні попередньо переглянути зміст оголошень з метою недопущення сумнівних пропозицій роботи.

Ознаки подібних оголошень:

- Розміщення в рубриці «Сфера розваг», «Сфера обслуговування» тощо.
- На роботу запрошуються привабливі дівчата / жінки (в окремих випадках – чоловіки) віком від 18 років.
- Немає відомостей про характер роботи, що буде виконуватися, або прямо зазначається, що це робота танцівниць, учасниць шоу-програм нічного клубу, стриптизерок тощо (як в Україні, так і за кордоном).
- В описі вакансії зазначено надання житла, гнучкий графік роботи, щоденна оплата праці.
- Декларується дуже високий рівень оплати – 1–3 тис. доларів.
- Не зазначені назва, адреса, міський номер телефону підприємства, що здійснює набір персоналу.

На рис. 4 наведено реальний приклад таких оголошень із газети з інформацією про вакансії (номери телефонів затінено авторами посібника).

Рис. 4. Приклад оголошень у газеті із сумнівними пропозиціями

Подібні оголошення у виданнях, які пропонуються відвідувачам центрів зайнятості, необхідно вирізати. Окрім того, про їх наявність у видан-

ні необхідно інформувати спеціаліста регіонального центру зайнятості, який відповідає за інформаційне наповнення базових центрів зайнятості. Наявність у центрі зайнятості видань із такими оголошеннями у разі розголосу може завдати значної шкоди іміджеві ДСЗУ.

Організація приміщення центру зайнятості

У приміщенні центру зайнятості необхідно створити *куточок для тимчасового перебування дитини*, де клієнти служби зайнятості можуть залишати дітей дошкільного та молодшого шкільного віку на час отримання соціальних послуг[1]. На підлозі дитячого куточка або дитячої кімнати має бути килим, який регулярно чиститься. Приміщення повинне бути обладнано шафами (вішалками) для одягу.

Задля організації дозвілля дітей у цих кімнатах і куточках мають бути:

– спеціальні меблі для дітей різного віку (столи, стільці, дивани);
– фломастери, олівці, чисті аркуші формату А4, розмальовки (які можна зробити на ксероксі в центрі зайнятості) тощо;
– іграшки для дітей різного віку – безпечні в користуванні, неламкі й такі, що дають дитині змогу гратися в них самостійно, конструктори, кубики, настільні профорієнтаційні ігри різного роду тощо;
– один або декілька комп’ютерів для ігор та перегляду мультиплікаційних фільмів (для цього можна використовувати застаріле устаткування центру зайнятості).

Куточок для тимчасового перебування дитини слід відповідно позначити, щоб клієнти центру зайнятості знали, що вони можуть у разі необхідності прийти сюди з малими дітьми.

Одна з цілей організації дитячого куточка в центрі зайнятості полягає у тому, щоб у разі його належного укомплектування (зокрема й комп’ютером для ігор) діти, особливо з незаможних родин, стали своєрідними «агентами впливу» ДСЗУ. Вони підохочуватимуть незайнятих батьків до «зайвого» візиту та тривалого перебування у центрі зайнятості, час якого батькам доведеться заповнювати вивченням вакансій та інформації, участю у семінарах тощо.

Куточок для тимчасового перебування дитини має бути розташований таким чином, щоб дитина постійно перебувала під наглядом спеціаліста (спеціалістів) центру зайнятості (диспетчера-консультанта або іншого

---

[1] У великих центрах зайнятості це може бути не куточок, а окрема кімната.

спеціаліста, охоронця тощо). Дитина не повинна мати можливість залишити це приміщення непомітно, а проте у неї має залишатися можливість за потреби звернутися до співробітника центру зайнятості. Якщо куточок організовано у вигляді закутка або кімнати, то його стіни і двері мають бути прозорими, щоб батьки та спеціалісти центру зайнятості могли бачити, чим займаються діти. Окрім того, на вході до центру слід визначити місце, де батьки матимуть змогу залишати дитячі візки під наглядом охорони.

У центрі зайнятості можна також передбачити місце для переповивання немовляти (бажано окрему кімнату). Це місце слід розташувати таким чином, щоб забезпечити відносне усамітнення від інших відвідувачів центру зайнятості, та відповідно позначити.

Доступні для клієнтів *туалетні кімнати* необхідно забезпечувати:
– туалетним папером;
– милом (бажано рідким) та сушаркою для рук (паперовими серветками);
– паперовими гігієнічними накладками на стільчак унітазу;
– об'явою з проханням не кидати до унітазу предмети особистої гігієни;
– можливістю зачиняти зсередини двері туалетної кімнати (кабінки).

2.3. Урахування питань забезпечення ґендерної рівності під час здійснення професійної орієнтації

Під час проведення профорієнтаційної консультації як жінок, так і чоловіків можуть актуалізуватися проблеми з ґендерної сфери. Вони можуть безпосередньо стосуватися профорієнтації чи профнавчання (наприклад, у особи виникає сумнів щодо відповідності певної професії її статі). Також ці проблеми можуть не мати прямого стосунку до профорієнтації, однак їх вирішення сприятиме більш швидкому та ефективному працевлаштуванню клієнта. Оскільки ґендерні проблеми часто носять складний характер і тісно переплітаються із соціальними, психологічними, медичними та іншими факторами, найкраще допомогти клієнтові в центрі зайнятості зможе саме профконсультант, оскільки він має навички комплексного психологічного консультування.

Нижче наведено основні проблеми з ґендерної сфери, з якими можуть стикнутися спеціалісти з профорієнтації, та визначено шляхи їх розв'язання.

1. Подолання стереотипів клієнта щодо відповідності певних професій його статі

Сумніви клієнта щодо відповідності певної професії його статі – це найпоширеніша ґендерна проблема з тих, що можуть поставати при проведенні профорієнтації. Її причина – професійні стереотипи, що існують у суспільстві. Незважаючи на велику кількість спростовуючих прикладів, у побутовій свідомості все ще існує поділ професій на «чоловічі» й «жіночі». Небезпека цих стереотипів полягає у тому, що вони істотно звужують професійний вибір, штучно перекриваючи клієнтові доступ до значної кількості професій, які є для нього підходящими чи навіть жаданими і наразі ще й затребуваними на ринку праці.

У разі, якщо клієнт демонструє наявність у нього таких стереотипів, які заважають йому зробити найбільш вдалий професійний вибір, із ним потрібно провести відповідну роз'яснювальну роботу. Доцільно також включити інформаційно-роз'яснювальний блок з подолання ґендерних стереотипів стосовно професійного вибору до складу масових профорієнтаційних заходів центру зайнятості (особливо заходів зі шкільною молоддю).

Клієнтам можна пояснити, що більшість стереотипів щодо конкретних професій походить із часів раннього індустріального суспільства (XIX–XX ст.ст.), де чоловіки були зайняті на важких роботах, а жінкам залишалися більш легка та менш оплачувана допоміжна праця або зайнятість у сфері послуг. Проте нині більшість важких та шкідливих робіт виконуються за допомогою спеціального устаткування, через що більшість колись важких професій або відійшли в минуле, або перестали бути важкими.

Наприклад, у нашій країні професія водія вантажних автомобілів все ще вважається непідходящою для жінок, а за деяких умов є для них навіть забороненою[5]. Це пов'язано із тим, що ще донедавна водієві вантажного автомобіля потрібно було докладати великих фізичних зусиль для звичайного повороту руля чи переключення швидкостей; мікроклімат у кабіні був далекий від комфортного; окрім того, водій мав виконувати функції вантажника і ремонтника. Однак на сучасних вантажних автомобілях існують гідропідсилювачі керма та коробки передач, кабіна є герметичною і кондиціонується, а ремонт проводиться лише спеціалізованим персоналом. У результаті професія водія втратила свою «силову» складову і в розви-

---

[1] Див. п. 3 та 25 частини I, п. 7 частини II Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України № 256 від 29.12.1993 р.).

нених країнах нерідко виконується жінками. Наприклад, на гірничих виробітках Канади чи Австралії доволі часто можна зустріти жінку за кермом кар'єрного самоскида вагою у 50–100 тонн.

Із світового досвіду. Компанія «Caterpillar» є найбільшим у світі виробником великовантажних транспортних засобів. Розглядаючи жінок як незадіяний ресурс в умовах глобальної кризи робочої сили у гірничій галузі, ця компанія здійснює велику роботу щодо залучення їх до керування та обслуговування своєї техніки. Так, за сприяння «Caterpillar» у гірничому коледжі м. Зея запроваджено перший у Росії курс з керування великими кар'єрними самоскидами для жінок. Перша група водіїв з дев'яти представниць прекрасної статі вже закінчила навчання та працює на гірничих підприємствах Амурської області.

Ще одним прикладом є історія Габріели Ленес Антіалон з Перу. Навчаючись на техніка з обслуговування устаткування, Антіалон із захватом дивилася на фотографії та відео велетенських самоскидів «Caterpillar», що працюють у гірничій промисловості в усьому світі. «Я мала можливість лише спостерігати за ними здалеку, – пригадує вона, – а мені хотілося бути поряд із ними…» Сьогодні ця 22-річна дівчина після закінчення дворічної навчальної програми може не лише бачити самоскиди зблизька, а й відповідати за їхній справний технічний стан.

У даний час Антіалон працює техніком з обслуговування самоскидів на золотому руднику. І не тільки ж бо самоскидів, а й колісних навантажувачів, автогрейдерів, гусеничних тракторів, колісних бульдозерів. «Спливло вже три роки, як я вирішила працювати в гірській галузі, і я дуже задоволена своїм вибором, – каже вона. – Я щаслива, що щодня можу ходити на улюблену роботу, і впевнена, що обрала правильну кар'єру». Кар'єра є дуже важливою для Антіалон, і вона цінує ті переваги, що їх надає їй гірська галузь: «Зрозуміло, я змогла збільшити дохід своєї родини, але на цій роботі я також можу розвиватися і в особистісному плані. Робота дозволила мені розширити світогляд».

Для Антіалон ніколи не було проблемою те, що вона обрала ніби «чоловічу» професію: «Я прийшла в добрий колектив, який без вагань прийняв мене. Мої інструктори, наставники й інші техніки ділилися досвідом і допомагали всіма силами. Мої колеги були терплячими і надавали усіляку підтримку. Мої батьки розуміли, що це мрія всього мого життя. Завдяки допомозі всіх цих людей я змогла стати професіоналом і більш гарною людиною». З огляду на все Антіалон радить іншим жінкам також спробувати свої сили в гірничій промисловості: «Завдяки новому обладнанню та інструментам нема потреби у великій фізичній силі для виконання цієї роботи. Працювати в цій галузі стало легше усім: і жінкам, і чоловікам. Жінки можуть обирати будь-яку кар'єру. Не має значення, чоловік ви чи жінка…»[1].

Процес постійного виключення фізичної складової з трудової діяльності має наслідки й для чоловіків. Оскільки більшість «важких» професій

---

[6] Женщины: незадействованный ресурс…

відійшли у минуле, то у суспільства відпала необхідність «резервувати» всіх чоловіків виключно для важких робіт шляхом створення стереотипу щодо негідності зайнятості чоловіка за «легкою» («жіночою») професією. І в наш час у клієнта є можливість найширшого в історії професійного вибору, що його не обмежено нічим, окрім здібностей людини та потреб ринку праці.

Отже, під час проведення профорієнтації потрібно розширювати профорієнтаційний світогляд чоловіків та жінок щодо статевої нейтральності переважної більшості професій та пояснювати, що в сучасних умовах стереотипний поділ професій на «чоловічі» та «жіночі» здебільшого застарів і звужує можливість отримати добру й високооплачувану професію.

Однак, здійснюючи професійну орієнтацію жінок, спеціалістові центру зайнятості потрібно все ж таки зважати на законодавчі обмеження щодо навчання та праці за певними професіями, визначеними у ст. 43 Конституції України, ст. 174 КЗпП, ст. 10 Закону України «Про охорону праці» (докладно це питання розглядається у підрозділі 3.1). Проте ці заборони стосуються лише дуже обмеженого кола професій чи робіт із справді важкими та небезпечними для здоров'я умовами праці, вичерпний перелік яких міститься у наказі Міністерства охорони здоров'я України № 256 від 29.12.1993 р. Усі інші професії, що не включені до цього переліку, є цілком прийнятними для жінок.

Аналогічної заборони щодо праці чоловіків за певними професіями не існує, тобто повнолітній чоловік може працювати за будь-якою професією та на будь-якій роботі. Проте є проблема з використанням у Національному класифікаторі назв окремих професій лише у жіночому роді («медична сестра», «нянька», «швачка» тощо). Шляхи розв'язання цієї проблеми розкрито у підрозділі 3.1.

Також до стереотипів, що мають бути розглянуті із клієнтами, і особливо шкільною молоддю, належить уявлення про роль жінки лише як матері та «хранительки домашнього вогнища». Цей стереотип може бути властивий як жінкам, так і чоловікам. Він сягає корінням у традиційне суспільство, де існував чіткий розподіл ґендерних ролей: жінка виконувала всю хатню роботу та доглядала за дітьми, тоді як чоловік виконував функції добувача, годувальника. Проте в сучасних умовах він обмежує можливості жінки, фактично зачиняючи її вдома. Тому клієнтам – і чоловікам, і жінкам – потрібно роз'яснювати, що для сучасної жінки цілком природно поєднувати шлюб і материнство із самореалізацією у професійній діяльності й побудовою особистої кар'єри, так само як для сучасного чоловіка є нормальним брати участь у домашній роботі та догляді за дітьми.

2. Сприяння оптимальному професійному вибору жінок

Одним із головних проявів ґендерної нерівності на ринку праці України є те, що жінки працюють за менш оплачуваними професіями і на нижчих посадах, ніж чоловіки. Ця нерівність значною мірою бере свій початок у професійному виборі, що його здійснює людина. І виявляється, що жінки самостійно або під впливом оточення, у тому числі й консультантів, часто самі обирають професії, менш оплачувані та менш придатні для кар'єрного зростання (всі «соціальні» професії, допоміжні професії у промисловості, рядові професії у сферах торгівлі, послуг, громадського харчування та сільського господарства тощо). І щоб переломити цю тенденцію, профконсультантам потрібно спеціально рекомендувати жінкам звертати увагу на високооплачувані професії, підвищувати їхню впевненість у собі та мотивацію до отримання гідної оплати за трудову зайнятість. Окрім того, жінок потрібно спеціально підтримувати у намаганні змінити професію та пройти профнавчання.

Задля реалізації цих завдань профконсультант мусить подолати не лише ґендерні стереотипи клієнта та його оточення, а й також свої власні. Адже у самого профконсультанта теж можуть існувати певні стереотипні уявлення щодо можливості праці за певною професією лише осіб однієї статі. І на це потрібно зважати, щоб уникати негативного впливу подібних стереотипів на результати профорієнтації. При цьому слід брати до уваги, що уявлення щодо абсолютності «чоловічого» та «жіночого» професійних виборів є дуже неоднозначними і не підтверджуються даними наукових досліджень.

> У 2010 році Інститутом соціальної та політичної психології Національної академії педагогічних наук України було проведено широке дослідження факторів професійного вибору в різних розрізах, у тому числі віковому й статевому[1]. Були опитані 1240 дорослих респондентів та 1204 учні з усіх регіонів країни. Виявилося, що суб'єктивне сприйняття рівня престижності певних професій у чоловіків та жінок є майже однаковим (у списку було 100 професій усіх типів – від робітничих до управлінських). Справді, чоловіки часто вважали більш престижними професії, пов'язані з технікою та ризиком, а жінки – творчі та пов'язані із соціальним статусом. Проте різниця в оцінках не перевищувала декількох відсотків, що свідчить про майже однакове сприйняття обома статями всіх професій.

---

[1] *Найдьонов М. І.* Динаміка оцінок престижності професій, що користуються попитом на ринку праці: Чинники, умови та особливості вибору професії: Інформ. бюл., листоп. 2010 р. / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська; Упоряд. О. М. Лисенко; Ін-т соц. та політ. психології НАПН України. – К.: Міленіум, 2010. – 128 с. // http://www.ispp.org.ua/bibl_6.htm.

Більш суттєвою (на 10–30%) виявилася різниця в оцінці деяких якостей, що роблять професії престижними: для жінок були важливішими привілеї, пільги, стабільність, комфорт, можливість знайти роботу за професією, а для чоловіків – ризикованість, важкість, складність, влада та незалежність, що їх дає професія. Але за більшістю якостей престижності професій оцінки обох статей майже збігалися.

Істотно не відрізнялися за статевою ознакою і складові професійного плану (цілі, перше місце роботи, навчальні заклади, бажані посади по закінченні навчання, уявлення про кар'єрне просування тощо), що при виборі професії були респондентами найбільш продуманими.

Фактори, що вплинули на вибір професії, у чоловіків та жінок здебільшого збіглися, – за винятком зарплати, яку чоловіки називали впливовим чинником на 12% частіше від жінок! І в цьому приховується один із коренів загальної ґендерної нерівності між статями в оплаті праці.

У результаті вибору з 20 пар професій чоловіки виявили більшу схильність до типу професій «людина – техніка» (майже вдвічі більше від жінок) та «людина – знак» (на 20% більше від жінок), а жінки – «людина – людина» (на 19% більше від чоловіків), «людина – художній образ» (на 31%) та «людина – природа» (на 40%). Проте сучасна психологія не може дати однозначної відповіді на те, що далося тут взнаки: фізіологічні чинники, що пов'язані зі статтю, чи виховання та соціокультурне середовище, які майже з народження спонукали хлопців цікавитися технікою, а дівчат – комунікаціями. Важливішим є те, що за будь-яким типом професій знаходилась достатня кількість і чоловіків, і жінок, що його обирали. Наприклад, тип професій «людина – техніка» було обрано лише вдвічі меншою кількістю жінок, ніж найпопулярніший серед них тип «людина – людина». Те ж саме стосується й чоловіків: найпопулярніший тип «людина – техніка» обрали лише вдвічі більше респондентів, ніж найменш популярний серед них «людина – природа».

Таким чином, не можна говорити про якийсь усереднений вибір типу професії за статевою ознакою, і спеціалістові потрібно звертати увагу на конкретного клієнта, його нахили та потреби. Взагалі, при психологічному консультуванні стереотипи заважають бачити реальну особу, і це є його головною відмінністю від загальної психології, яка має справу з усередненими показниками певної групи осіб.

Також відповідно до наукових засад та нормативної бази профорієнтації не має бути різниці у підходах до консультування жінок та чоловіків, використовуваних методиках тощо.

3. Інформування клієнтів про наслідки зайнятості за певною професією або на певній роботі для їх фізичного і репродуктивного здоров'я

Деякі професії та роботи пов'язані зі шкідливими та важкими умовами праці різного ступеня тяжкості, що мають негативні наслідки для здоров'я працюючих. І хоч найшкідливіші та важкі роботи нині механізовано, за

сучасного рівня розвитку технологій підприємства поки що не можуть зробити всі робочі місця цілком безпечними. Отже, допомагаючи клієнтам у їхньому професійному самовизначенні та задовольняючи потреби економіки у робочій силі, профконсультант центру зайнятості орієнтує клієнтів у тому числі й на професії зі шкідливими умовами праці.

Обираючи професію зі шкідливими умовами праці, люди повинні добре розуміти, на що вони йдуть. Однак, як свідчить досвід спеціалістів центрів зайнятості, в більшості випадків клієнти без хронічних захворювань не звертають на цю проблему уваги.

Так, за результатами дослідження Інституту соціальної та політичної психології, яке вже згадувалося вище, лише 10,6% учнів та 8% дорослих під час вибору професії мали інформацію про пов'язані з нею ризики та загрози для здоров'я.

З огляду на це, під час здійснення профорієнтації спеціаліст центру зайнятості повинен докладно інформувати чоловіків та жінок про можливі негативні наслідки професійної діяльності на певних роботах для їхнього фізичного й репродуктивного здоров'я. При цьому інформувати треба не лише клієнтів із хронічними захворюваннями, а й здорових. Особливо це стосується молоді, яка через брак життєвого досвіду часто легковажно ставиться до свого здоров'я. Але й дорослі безробітні в умовах дефіциту вакансій можуть намагатися працевлаштуватися за будь-яку ціну, не замислюючись над наслідками.

Деякі професії однозначно здійснюються в умовах, що мають негативні для здоров'я наслідки (шахтар, електрозварник тощо). Робота за іншими професіями може мати негативні наслідки лише на деяких підприємствах, наприклад, на підземних роботах, на виробництвах, де відбувається контакт із токсичними речовинами тощо. Але в будь-якому випадку під час добору професії потрібно звернути увагу клієнта на такі фактори. Для цього доцільно використовувати відповідні розділи описів професій. Окрім того, існують офіційні переліки професій та робіт зі шкідливими і важкими умовами праці, а саме:

- Список виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах (затверджений Постановою Кабінету Міністрів України № 36 від 16.01.2003 р.);
- Список виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку (затверджений Постановою Кабінету Міністрів України № 1290 від 17.11.1997 р.);

– Перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня (затверджений Постановою Кабінету Міністрів України № 163 від 21.02.2001 р.).

Приділивши цьому питанню всього декілька хвилин під час здійснення профорієнтації, можна спонукати клієнта серйозно замислитись над проблемою шкідливих чинників трудової діяльності за певною професією і відповідно сформувати у нього бережливе ставлення до свого здоров'я в контексті трудової зайнятості. Це не лише вплине на вибір людиною професії, але й виробить у неї звичку під час подальшої трудової діяльності звертати увагу на безпеку праці, користуватися засобами особистого захисту тощо. Окрім того, масове небажання робітників працевлаштовуватися на шкідливі виробництва змушуватиме роботодавців підвищувати їх безпеку для здоров'я, використовувати передове устаткування та засоби захисту працюючих.

4. Орієнтація окремих категорій громадян на нестандартні форми трудової зайнятості

Для окремих категорій клієнтів центру зайнятості трудова зайнятість на стандартних умовах 40-годинного робочого тижня може бути незручною або взагалі неприйнятною, що значно утруднює та гальмує їх працевлаштування. Це стосується, наприклад, одиноких батьків, батьків, які мають хвору дитину або дитину з інвалідністю, осіб, які доглядають за хворим членом родини, матерів (батьків) з малими дітьми тощо. Отже, під час здійснення професійної орієнтації цих категорій клієнтів із сімейними обов'язками слід розглядати можливість обрання ними такої професії, яка передбачає часткову зайнятість, надомну працю, самозайнятість. Якщо у такого клієнта є професія, за якою він не може працювати на стандартних умовах, доцільно спочатку розглянути з ним можливість зміни форми зайнятості за цією професією, а вже потім – зміну професії.

Докладно цей напрям роботи центру зайнятості розглянуто у підрозділі 3.5.

5. Інформування клієнтів щодо додаткових соціальних гарантій та перенаправлення їх до партнерських організацій

Щодо деяких категорій батьків існують певні норми законодавства, які додатково захищають їхні трудові й соціальні права, підвищують конкурентоспроможність на ринку праці. Інформуючи цих клієнтів про всі існуючі соціальні гарантії, на які вони мають право відповідно до законодавства, спеціаліст центру зайнятості допоможе їм поєднати трудову

діяльність та батьківство, а часто і прискорить їхнє працевлаштування. Профконсультант може зробити таке інформування, використовуючи матеріал підрозділу 3.1 цього посібника («Додаткові трудові гарантії жінок та батьків»). А за докладною консультацією клієнта можна направити до юриста центру зайнятості чи консультанта громадської організації; також клієнтові може бути запропоновано вивчити інформацію у секторі запобігання соціальним ризикам центру зайнятості.

У разі виявлення під час консультації у клієнта психологічних, сімейних або інших подібних проблем профконсультант може порекомендувати звернутися до спеціалізованих громадських організацій та соціальних служб, перелік яких знаходиться в центрі зайнятості.

2.4. Сприяння забезпеченню ґендерної рівності при наданні послуг спеціалістом із працевлаштування

З усіх спеціалістів центру зайнятості із шукачем роботи найбільше спілкується спеціаліст із працевлаштування. І хоч це спілкування направлено переважно на розв’язання конкретних проблем працевлаштування клієнта, під час співбесіди можуть також виявитися й ґендерні питання. Крім того, спеціаліст із працевлаштування в багатьох випадках виступає «посередником» у комунікації між шукачем роботи та роботодавцем (презентує претендента на вакансію, домовляється про співбесіду з ним тощо), і при спілкуванні з роботодавцем також можуть виникнути проблеми забезпечення рівних прав та можливостей жінок, батьків тощо.

Нижче наведено основні проблеми з ґендерної сфери, з якими може стикнутися спеціаліст із працевлаштування під час взаємодії з клієнтом – як жінкою, так і чоловіком, та позначено напрями їх вирішення.

1. Подолання ґендерних стереотипів роботодавців під час пропонування їм кандидатів на робоче місце

Роботодавець може мати певні ґендерні стереотипи щодо непідходящості йому працівників певних категорій: жінки взагалі, молоді жінки чи жінки старшого віку, жінки без дітей чи жінки з дітьми тощо. При поданні інформації про вакансію це може залишитися непомітним, адже роботодавці знають, що вакансії з необґрунтованими ґендерними вимогами центра-

ми зайнятості не приймаються[1]. Однак ці стереотипи можуть виявитися при спробі організувати співбесіду роботодавця з «невідповідним», на його погляд, клієнтом або після їхньої зустрічі. Якщо у спеціаліста виникає слушне припущення, що причину відмови шукачеві в роботі пов'язано з його статтю, йому слід обережно запитати про це роботодавця. Останній, скоріше за все, прямо це не підтвердить (адже це буде визнанням порушення законодавства), але й не стане аж надто активно заперечувати. Тоді з цим роботодавцем потрібно провести коректну роз'яснювальну бесіду стосовно не лише необхідності, а й доцільності дотримання ґендерної рівності.

Йому слід роз'яснити, що в сучасних умовах поділ професій на «чоловічі» та «жіночі» вже застарів, є здебільшого стереотипним та в реальності заважатиме йому найняти найкваліфікованішого працівника. Потім потрібно спробувати переконати, що даний кандидат є найбільш підходящим попри його стать (вік, наявність дітей тощо). Після цього треба запропонувати роботодавцеві організувати співбесіду, на якій працівник зможе докладно розповісти про свої сильні сторони, виявити себе. У свою чергу, працівник має бути підготовлений до відкритого обговорення з роботодавцем його побоювань щодо себе.

Викладене вище стосувалося працевлаштування жінок, а проте у роботодавця можуть існувати й ґендерні стереотипи стосовно можливості чоловіка працювати за певною («жіночою» в уявленні роботодавця) професією або віку працівника. У цьому випадку дії, спрямовані на переконання роботодавця, мають бути тими ж самими.

Потрібно враховувати: якщо у роботодавця існують глибоко укорінені стереотипи щодо статі, віку, сімейного стану кандидатів на певні посади, то організація співбесіди з шукачем роботи може й не дати результату. І про ситуацію, що склалася, доцільно проінформувати фахівця із взаємодії з роботодавцями, який запросить даного працедавця на спеціалізований семінар. З іншого боку, співбесіда та наступне успішне працевлаштування працівника, що спочатку вважався працедавцем «непідходящим», дасть значно більший ефект у подоланні стереотипів, ніж відвідування суто теоретичного семінару.

Якщо під час допомоги клієнтці у складанні резюме існують обґрунтовані побоювання щодо можливої статевої дискримінації з боку роботодавців, то їй

---

[1] Зайнятість жінок за деякими професіями та на деяких найважчих та найшкідливіших роботах законодавчо заборонено (докладніше про це йдеться у підрозділі 3.1). Але за всіма іншими професіями / роботами жінки можуть працювати, і в цьому випадку будь-яка вимога щодо статі працівника є незаконною. Заборони щодо праці повнолітніх чоловіків за жодною професією в українському законодавстві взагалі немає.

доцільно порекомендувати не лише підкреслити свої сильні сторони як працівника, а й ненав'язливо вказати на відсутність у неї стереотипних «жіночих» рис, котрі вважаються непідходящими для даної професії. Наприклад, серед ділових якостей можна спеціально зазначити: «маю логічний тип мислення», «добре розуміюся на техніці», «серйозно ставлюся до роботи» тощо.

Можлива також ситуація, коли ґендерна дискримінація при доборі працівників є не політикою підприємства взагалі, а ініціативою конкретних його представників (наприклад, спеціаліста з добору персоналу). Тут спеціаліст із взаємодії з роботодавцями може коректно обговорити цю ситуацію безпосередньо з керівником підприємства.

2. Подолання ґендерних стереотипів клієнта

Ґендерні стереотипи можуть існувати і у самого клієнта – як жінки, так і чоловіка, що значно ускладнюватиме його працевлаштування. Стереотипи клієнта можуть стосуватися розподілу професій на «чоловічі» й «жіночі», недоречності проходження професійного перенавчання у зрілому віці, зневіри у власному працевлаштуванні через стать (вік, наявність дітей) тощо.

Спеціалістові з працевлаштування потрібно вміти переконати клієнта у невідповідності цих стереотипів реальному стану справ. Для цього можна використовувати матеріал даного посібника, описи успішного розв'язання аналогічних проблем іншими людьми, історії клієнтів з практики центру зайнятості (із дотриманням принципу конфіденційності) тощо. Якщо ж негативні переконання глибоко укорінені, то клієнта потрібно направити до інших спеціалістів центру зайнятості (профорієнтатора, юриста) або на відповідний семінар, порекомендувати йому познайомитись із нормативною базою та / або звернутися до громадських організацій, що займаються вирішенням подібних проблем.

Окремою проблемою для клієнтів-чоловіків може стати наявність назв деяких професій / посад лише у жіночому роді («медсестра», «нянька» тощо). Рекомендації щодо розв'язання цієї ситуації викладено на с. 73 даного посібника у підрозділі 3.1.

3. Підвищення конкурентоспроможності клієнта на ринку праці шляхом спонукання до професійного навчання та зміни професії

Причина скрутного становища клієнта на ринку праці часто полягає у невдалому професійному виборі, тобто обранні свого часу незатребуваної або низькооплачуваної професії. Це стосується як чоловіків, так і жінок. Але

становище жінок на ринку праці за інших рівних умов є менш впевненим (у разі високої конкуренції навколо певної вакансії роботодавці нерідко віддають перевагу чоловікові), а професії жінок – менш оплачуваними.

Для зміни цієї ситуації жінкам доцільно активно рекомендувати проходити профорієнтацію та професійне навчання за новою професією, яка буде більш затребуваною на ринку праці. Слід також переконувати їх підвищувати свою кваліфікацію за існуючою професією шляхом додаткового навчання.

4. Сприяння нестандартним формам зайнятості

Часто родинні обов'язки клієнта (наявність маленької дитини, дитини з інвалідністю тощо) суттєво утруднюють його працевлаштування та подальшу трудову діяльність за стандартною формою зайнятості (фіксований робочий час та 40-часовий робочий тиждень). З одного боку, роботодавці можуть не хотіти брати такого клієнта на роботу, а з іншого – самому клієнтові може бути важко суміщати безперервне восьми- чи дванадцятигодинне перебування на роботі та догляд за дитиною. Отже, таким клієнтам-батькам доцільно запропонувати розглянути можливість нестандартних форм зайнятості: неповний робочий день (тиждень), віддалена / надомна праця, плаваючий графік, самозайнятість тощо. Для цього клієнта можна направити до профконсультанта чи громадської організації, порадити ознайомитися зі спеціальною літературою, розповісти йому про вдалі приклади працевлаштування на таких умовах. Клієнтові можна також запропонувати профорієнтацію та оволодіння професією, яка буде більш підходящою для нестандартних форм зайнятості, ніж його теперішня професія.

Після згоди клієнта на нестандартні форми зайнятості заповнення вакансії на таких умовах можна запропонувати роботодавцеві, розкривши перед ним переваги даної ситуації.

Докладний опис нестандартних форм зайнятості (з розкриттям їх переваг, вад та особливостей з погляду працівника та роботодавця) наведено у підрозділі 3.5.

5. Сприяння внутрішній трудовій міграції

За нестачі робочих місць у даній місцевості спеціаліст із працевлаштування має запропонувати клієнтові працевлаштування в іншому регіоні країни. Причому спеціаліст повинен не лише звернути увагу клієнта на таку можливість, а й допомогти підібрати там робоче місце та обговорити з ним

ключові аспекти такого працевлаштування. Докладно цей напрям роботи (реалізовувати який доводиться переважно спеціалістам із працевлаштування) описано в підрозділі 3.4.

6. Допомога у вирішенні юридичних питань

Окремі категорії громадян (жінки, вагітні жінки, батьки тощо) мають спеціальний правовий режим праці, відпочинку, працевлаштування та звільнення з роботи. Отже, під час співбесіди спеціаліста з клієнтом із цих категорій можуть виникнути різноманітні юридичні питання, – наприклад, щодо правильності звільнення з попереднього місця роботи, додаткових можливостей працевлаштування тощо. У цьому випадку спеціаліст із працевлаштування має надати клієнтові первинну консультацію, рекомендувати докладно ознайомитися з юридичною літературою (наприклад, витягом із КЗпП), а в разі потреби – направити його до юриста. Юрист центру зайнятості може надати початкову консультацію з трудового права, однак у разі необхідності комплексної консультації та юридичної допомоги (складання позовної заяви, представництво у суді тощо) клієнтові слід рекомендувати звернутися до спеціалізованої громадської організації.

7. Підтримка у вирішенні особистих проблем

У клієнта можуть виникнути достатньо довірливі відносини зі спеціалістом із працевлаштування, і він може поділиться з ним своїми особистими проблемами, – такими, приміром, як насильство в родині, самотність, наявність психологічних проблем у нього самого або членів його родини, алкочи наркозалежність у когось з рідних, хронічні захворювання тощо. Ці проблеми прямо не стосуються питань трудової зайнятості, а проте їх успішне вирішення нерідко сприяє працевлаштуванню. Крім того, клієнт часто просто не знає, до кого звернутися зі своїми проблемами, і спеціаліст центру зайнятості стає єдиним, з ким він їх обговорює.

Зрозуміло, що ні спеціаліст із працевлаштування, ні профконсультант центру зайнятості (який часто навіть не є психологом) не мають часу, кваліфікації та повноважень допомагати клієнтові у вирішенні його особистих проблем. Однак спеціаліст із працевлаштування може та має рекомендувати клієнтові не ігнорувати проблему, а звернутися до компетентних фахівців поза центром зайнятості.

Клієнтові слід пояснити, що подібні проблеми виникають не у нього одного і що їх можна розв'язати зі сторонньою допомогою. Спеціалістові із працевлаштування доцільно здійснити кваліфіковане перенаправлення клієнта

до відповідної державної або громадської організації, телефонної консультаційної служби тощо. Із переліком таких служб та організацій клієнт може ознайомитись у ґендерному куточку центру зайнятості. Йому також можна порекомендувати здійснити пошук спеціалістів, що можуть надати допомогу, в Інтернеті (через комп'ютер вільного доступу в центрі зайнятості). При цьому спеціалістові центру зайнятості потрібно уникати безпосереднього рекомендування конкретного спеціаліста або недержавної організації. Тобто спеціаліст має *інформувати* про наявність цих структур, а не *рекомендувати* їх клієнтові, щоб потім не нести моральної чи юридичної відповідальності за дії цих організацій чи навіть за їхні корупційні діяння.

8. Інформаційно-просвітницька робота з клієнтами з ґендерних питань

Одним із завдань ДСЗУ у сфері утвердження в країні ґендерної рівності є інформаційно-роз'яснювальна робота. Нею можна займатися як під час спеціалізованих семінарів та інших масових заходів, так і під час спілкування з клієнтами – і чоловіками, й жінками.

Під час бесіди між спеціалістом та клієнтом може бути порушена ґендерна тематика, і спеціаліст – за можливості та з урахуванням обмежень часу, виділеного на консультацію, – повинен уміти коротко пояснити шукачеві роботи певні аспекти ґендерної рівності, розвінчати стереотипи, порекомендувати ознайомитися з матеріалами ґендерного куточка або взяти участь у відповідному семінарі.

2.5. Інформаційно-роз'яснювальна робота з роботодавцями щодо забезпечення ґендерної рівності

Стан дотримання ґендерної рівності у сфері праці значною мірою залежить від роботодавців. Адже «правила гри» у конкретних трудових відносинах встановлюються здебільшого роботодавцем, тоді як вплив інших учасників соціального діалогу (державних органів, громадських організацій, профспілок та самих працівників) тут є доволі обмеженим.

Для ДСЗУ роботодавці є клієнтами та соціальними партнерами, а отже, центри зайнятості не мають на них прямого впливу у сфері сприяння забезпеченню ґендерної рівності та змушені обмежуватися лише інформаційно-роз'яснювальною роботою. Але й ця робота може дати

значний соціальний ефект в разі її скерованості на формування у роботодавців правильного ставлення до проблеми ґендерної рівності та надання їм практичного інструментарію з цього питання.

При інформаційно-роз'яснювальній роботі акцент робиться на двох важливих для роботодавця наслідках. По-перше, сприяння забезпеченню ґендерної рівності часто є вигідним самому наймачеві, бо дає безпосередній економічний результат у вигляді підвищення ефективності діяльності підприємства, уникнення санкцій, отримання дотацій тощо. По-друге, реалізація ґендерної політики в усіх її аспектах дає значний ефект для розвитку всього суспільства, сприяючи його наближенню до цінностей розвинених країн (цей аргумент буде вагомим для бізнесу, який усвідомлює свою соціальну відповідальність).

Інформаційно-роз'яснювальна робота може здійснюватися під час будь-якого контакту роботодавця та спеціаліста центру зайнятості: індивідуальних бесід, семінарів, масових заходів, спільних нарад в органах влади, а також шляхом розміщення відповідної інформації в секторах для роботодавців, публікації статей в спеціальних виданнях тощо. Відповідно до Єдиної технології надання соціальних послуг (ЄТНАСП) ця робота може здійснюватися передусім спеціалістами із взаємодії з роботодавцями, а також іншими спеціалістами та керівництвом центрів зайнятості за наведеними нижче напрямами.

1. Запобігання поданню роботодавцями дискримінаційних вакансій

Незважаючи на величезну роз'яснювальну роботу, що проводиться у нас останніми роками, роботодавці все ще можуть подавати інформацію про вакансії з вимогами, які запроваджують необґрунтовані обмеження за статтю, віком, наявністю дітей тощо. У цьому випадку спеціалісти центру зайнятості повинні відмовитись приймати дискримінуючу інформацію, запропонувати подати вакансію без усяких ґендерних обмежень та провести із роботодавцем відповідну роз'яснювальну бесіду та / або направити його на семінар.

Роботодавцеві треба пояснити, що, по-перше, подавати таку вакансію – незаконно та некоректно стосовно політики рівних можливостей, що впроваджується в нашій державі. Наприклад, у ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» прямо зазначено, що «роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влашто-

вуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей». Причому ця заборона стосується не лише інформації про вакансії, що подається до центрів зайнятості, а й будь-якої подібної інформації взагалі. По-друге, необхідно пояснити, що особи, щодо яких висуваються дискримінаційні вимоги (наприклад, жінки, особи після 40 років тощо), можуть бути ефективними та корисними для підприємства працівниками.

Із світового досвіду. В сучасних умовах поділ на «чоловічі» та «жіночі» професії виявляється застарілим. Практика доводить, що жінки можуть ефективно виконувати роботи, що раніше вважалися суто чоловічими, про що свідчать такі приклади.

1. Авіакомпанія «Royal Jordanian» вперше в історії цивільної авіації сформувала екіпаж з одних лише жінок. Тепер цей повністю жіночий екіпаж піднімає в небо літак мало не щотижня. На сьогодні «Royal Jordanian» – одна з провідних авіакомпаній, де в атмосфері безпеки та взаємоповаги пліч-о-пліч працюють чоловіки та жінки.
2. Із перших років свого існування Держава Ізраїль стикнулася з ворожістю оточуючих країн, які в десятки разів перевершували її за людськими ресурсами. Тому Ізраїль завжди був вимушений залучати до військової служби жінок нарівні з чоловіками. В результаті зараз у постійно воюючих збройних силах Ізраїлю жінки становлять 33% рядового складу та 51% офіцерського. Від 2000 року ізраїльським жінкам формально доступні 88% військових спеціальностей, включаючи службу у бойових підрозділах (за винятком служби у підрозділах «першої лінії»: танкових, спецвійськах, мобільній піхоті). Така незвичайно висока – за світовими стандартами – частка військовослужбовців-жінок аж ніяк не позначилася на боєздатності ізраїльських збройних сил: вони не тільки вважаються нині одними з найефективніших у світі, але й за постійної чисельної переваги супротивників виграли починаючи з 1948 року чотири повномасштабні війни та взяли участь у безлічі збройних конфліктів.
3. 20% із майже 6 тис. членів екіпажу найновішого американського атомного авіаносця «Рональд Рейган» становлять жінки. При цьому для них доступними є будь-які посади та роботи на борту авіаносця – від палубної команди до пілотування винищувачів.

Залучення жінок до служби у збройних силах США не викликано нестачею військовослужбовців-чоловіків, як у випадку Ізраїлю. Навпаки, американські жінки тривалий час боролися за право служити на всіх військових посадах, адже служба у збройних силах дає низку переваг: стабільну та добре оплачувану зайнятість, безкоштовне медичне забезпечення, можливість отримати вищу освіту за рахунок держави тощо.

Генеральське звання жінці в американських збройних силах вперше було присвоєне у 1970 році. Із того часу більше ста жінок у цій країні стали генералами та адміралами, у тому числі одна з жінок отримала найвище військове звання – «чотиризіркового» генерала.

Потрібно враховувати, що формальна, про людське око, відмова роботодавця від дискримінаційних вимог у поданій ним вакансії проблему не вирішить, – він завжди знайде привід відмовити направленому до нього шукачеві роботи, якщо той не відповідатиме ґендерним або віковим вимогам підприємця. Отже, спеціалістам центру зайнятості необхідно боротися зі стереотипами роботодавців щодо працевлаштування певних груп населення, формувати специфічну культуру неупередженого ставлення та соціальної відповідальності. Тому подання роботодавцем дискримінаційних вимог вакансії є підставою для тісного залучення такого роботодавця до інших інформаційно-роз'яснювальних заходів центру зайнятості, присвячених проблемі ґендерної рівності.

З іншого боку, існує перелік робіт / професій, які мають нормативні обмеження за ознакою статі[1]. Подання вакансій з обмеженнями за статтю за цими роботами є не лише виправданим, але й обов'язковим, та не вважається дискримінацією.

2. Інформаційно-роз'яснювальна робота щодо основ ґендерної рівності та проблем у цій сфері, які є актуальними для України і місцевого ринку праці

Важливо, щоб роботодавці сприймали заходи щодо сприяння забезпеченню ґендерної рівності не як щось чужорідне, відірване від реального життя, а як адекватну реакцію суспільства на наявність проблем у цій сфері. Для цього потрібно сформувати в них розуміння властивих країні взагалі та їхньому регіону зокрема ґендерних проблем і стереотипів та розкрити позитивний ефект від їх вирішення.

В Україні ось уже 20 років працює компанія «Ernst & Young»[2]. В її офісах у Києві й Донецьку налічується близько 500 співробітників. Одна з базових підвалин філософії компанії, її цінність, сильна сторона, а також частина корпоративної культури та бізнес-середовища полягають у різноманітності в будь-якому її прояві (ґендерному, віковому, національному, щодо розмаїття думок тощо). Якщо говорити про ґендерну особливість усередині компанії в Україні, то серед її працівників 62% становлять жінки.

Усім своїм працівникам компанія надає рівні права і можливості у побудові кар'єри, при встановленні рівня заробітної плати тощо. Проте вона усвідомлює, що, будучи матір'ю, жінка не завжди має об'єктивну можливість реалізувати ці

---

[1] Див.: Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України № 256 від 29.12.1993 р.). Докладніше про це йдеться в підрозділі 3.1.

[2] http://rivnist.in.ua/info/ernst-young-%E2%80%93-ukra%D1%97na/.

права без спеціальних заходів. З огляду на це у компанії «Ernst & Young – Україна» було визначено цільову аудиторію, що потребує найбільшої підтримки, – працюючих матерів із дітьми до 14 років. В українському офісі частка цих представниць становить наразі 10%.

Спочатку в червні 2010 року компанія провела опитування серед працівниць, в якому взяли участь майже всі жінки. Цей захід викликав у них чималий інтерес, і вони надали низку коментарів і пропозицій. Опитування показало, що 94% матерів, що працюють, планують і далі будувати свою кар'єру в компанії «Ernst & Young»; 60% з них вважає, що вони не забезпечують ефективний баланс між роботою та особистим життям, 88% непокоїть брак часу для своїх дітей. Після опитування спеціальна робоча група протягом кількох місяців аналізувала та опрацьовувала отримані результаті.

1 жовтня 2010 року були запущені в дію нові аспекти Програми підтримки матерів, які працюють в «Ernst & Young – Україна». По-перше, Програма передбачала надання можливості жінкам із дітьми до 14 років використати одну годину протягом робочого дня (п'ять годин на тиждень) на свій розсуд (наприклад, на розв'язання поточних справ, пов'язаних із сім'єю й дітьми). Окрім того, для працюючих матерів передбачалися гнучкий робочий графік; додаткова оплата за перші 12 тижнів відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами, – таким чином, щоб сукупний дохід співробітниці (виплата із Фонду соцстрахування та доплата компанії) становив 80% окладу; додаткові повністю оплачувані п'ять днів у зв'язку з відсутністю на роботі через хворобу дитини. Також було розширено програму медичного страхування для вагітних жінок та дітей співробітників: збільшено кількість клінік, розширено перелік послуг, додано планову вакцинацію. І, звісно ж, компанія надавала подарунки новонародженим дітям.

За рік по тому (у червні 2011 року) було проведено чергове опитування матерів, які працюють в «Ernst & Young – Україна». Як виявилося, 77% респонденток погоджуються з тим, що Програма підтримки працюючих матерів сприяє досягненню більш ефективного балансу між роботою та особистим життям. Більшість матерів твердили, що Програма свідчить про те, що компанія опікується їхніми проблемами. Разом із тим 53% працівниць вважали, що даних заходів недостатньо для задоволення всіх їхніх потреб. З огляду на все це компанія запланувала протягом наступних двох місяців опрацювати зазначені коментарі респонденток і на цій основі розвивати далі Програму підтримки працюючих матерів[2].

Як під час індивідуальної бесіди, так і під час семінарів у роботодавців можуть виникнути конкретні запитання з різних аспектів політики ґендерної рівності, і спеціаліст центру зайнятості має дати на них відповідь або перенаправити роботодавця за докладною консультацією до іншого спеціаліста чи представника громадської організації.

---

[2] http://rivnist.in.ua/info/pitannya-seksualnix-domagan-u-konteksti-biznes-etiki-kompani%D1%97-majkrosoft/.

3. Роз’яснення правових засад захисту трудових прав жінок і батьків та санкцій за недотримання ґендерного законодавства

Роботодавців можуть цікавити конкретні положення законодавства щодо праці жінок (батьків) та санкції за їх недотримання. Спеціаліст із взаємодії з роботодавцями має вміти надати роботодавцеві первинну консультацію з цього питання, а в разі потреби – направити його до юриста або іншого компетентного спеціаліста.

Докладно ці правові норми розглядаються у підрозділі 3.1.

4. Сприяння подоланню ґендерних стереотипів та забезпеченню доступу жінок до високооплачуваних професій (посад), сприяння побудові ними кар’єри тощо

Як неодноразово зазначалося в розділі I, однією з властивих Україні проблем є незначне представництво жінок на керівних посадах. Це чим далі, то важче пояснювати нібито об’єктивними факторами (зосередженість жінок лише на родині, а не на кар’єрі, їхня менша амбітність тощо). Отже, причина даного явища значною мірою полягає у наявних стереотипах щодо можливості чоловіка або жінки обіймати певну посаду чи працювати за певною професією. З огляду на це спеціалістам центру зайнятості потрібно сприяти тому, щоб роботодавці об’єктивно оцінювали співробітника або шукача роботи, не звертаючи увагу на його / її стать, вік та інші ознаки. Можна пояснити роботодавцеві, що ґендерні стереотипи завдають шкоди його підприємству, бо обмежують можливість заповнити ключові посади працівниками, які будуть найкраще виконувати посадові обов’язки.

Із світового досвіду. В 2007 році консалтинговою компанією «Catalyst» було проведено дослідження кадрової структури 353 американських компаній, які входять до 500 кращих за версією журналу «Fortune». Виявилося, що компанії, де серед вищого керівництва більше жінок, отримують на 18–69% більше прибутку.

У разі наявності на підприємстві вираженої «ґендерної сегрегації» за певними професіями можливим є заниження рівня оплати праці в підрозділах, де працюють переважно жінки. Це може бути пов’язане з їх готовністю трудитися за відносно менші гроші (у зв’язку з їх менш впевненим становищем на ринку праці), і роботодавці користуються цим. У роботодавця також може бути присутній застарілий стереотип, згідно з яким жінка на відміну від чоловіка не є «годувальником» родини, а отже, їй можна платити меншу зарплату. Ця ситуація також зумовлює необхідність проведення з роботодавцем відповідної інформаційно-роз’яснювальної роботи щодо зміни в сучасних умовах соціально-статевих ролей.

5. Сприяння працевлаштуванню на дотаційні та заброньовані робочі місця окремих категорій матерів

Бронювання робочих місць в рахунок 5-відсоткової квоти та надання роботодавцям дотацій на створення робочих місць є потужним засобом працевлаштування громадян, які не можуть на рівних конкурувати на ринку праці. З шести категорій безробітних, на яких поширюється дія цих програм, дві є суто жіночими (жінки, які мають дітей віком до 6 років, та одинокі матері, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда). Спеціаліст центру зайнятості має вміти розкрити перед роботодавцями переваги створення дотаційних робочих місць за кошти ФЗДССУВБ та зорієнтувати його на участь у цій програмі.

Зайнятості цих та інших категорій жінок та батьків сприятиме також згода роботодавця на їх активне залучення до участі в оплачуваних громадських роботах, у профнавчанні на замовлення роботодавця тощо.

6. Пропаганда необхідності дотримання норм охорони праці і проведення інших заходів для підтримки здоров'я працівників, їх залучення до здорового способу життя

На жаль, в Україні і працівники, і роботодавці не завжди дотримуються всіх норм охорони праці, а механізація виробництв, що дозволила б майже виключити важкі та шкідливі роботи, є далекою від стандартів розвинених країн. Це негативно позначається на фізичному та репродуктивному здоров'ї працівників – як чоловіків, так і жінок. Оскільки жінки законодавчо відсторонені від зайнятості на роботах із найважчими та найшкідливішими умовами праці, основний тягар цих робіт лягає на чоловіків. У результаті тривалість життя українських чоловіків є значно нижчою, ніж у більшості європейських країн, та, як уже наголошувалося, на 12 років меншою, ніж у жінок, причому більшість їх помирає у працездатному віці.

Змінити ситуацію на краще зможуть поступові заходи роботодавців щодо покращення умов праці. Центри зайнятості можуть спонукати їх до цих заходів шляхом проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи, спрямованої на розкриття соціальних наслідків важких умов праці (зменшення народжуваності та збільшення рівня захворюваності серед населення тощо). Потрібно роз'яснювати, що простого дотримання існуючих норм охорони праці з точки зору соціально-відповідального бізнесу нині вже недостатньо, і є необхідність зниження рівня шкідливості виробництв, заміни важкої та небезпечної ручної праці машинною.

7. Інформаційно-роз'яснювальна робота щодо форм та засобів підтримки працюючих батьків

Відомо, що Україна перебуває у стані демографічної кризи, говорячи простою мовою – вимирання. Від 1991 по 2011 роки населення країни скоротилося на 6 млн чоловік. Тобто, щороку українців ставало менше на 300 тисяч, і ця тенденція поки що не змінюється. Певний внесок у цю кризу роблять й економічні причини, у тому числі складність поєднання батьківства та трудової зайнятості, побудови кар'єри.

Ті ж, хто вже має дітей, в разі виникнення несприятливих обставин (необхідність виховувати дитину самостійно, інвалідність дитини тощо) часто вимушені переходити на менш продуктивні форми зайнятості, починати працювати не за професією або взагалі відмовлятися від систематичної трудової діяльності та жити на державну соціальну допомогу.

За даними Міжнародної організації праці, лише 25% підприємств в Україні підтримує своїх працівників у виконанні ними обов'язків по догляду за дітьми. Найменш поширеними практиками є гнучкий робочий час для суміщення службових і сімейних обов'язків.

Отже, потрібно пояснювати роботодавцям, що сприяння працюючим батькам є питанням їх відповідальності перед суспільством. Крім цього, трудящі із сімейними обов'язками часто є цінними працівниками, і підприємству може бути вигідно залучити чи зберегти їх, створивши умови для поєднання батьківства та трудової зайнятості. Це можна здійснювати шляхом створення на підприємствах, особливо великих, можливостей для догляду за дітьми працівників (кімнати для дітей, дитячі міні-садочки тощо), надання матерям додаткових перерв для годування дитини, інших соціальних послуг.

Створення можливостей для матерів повноцінно поєднувати працю та материнство невдовзі після народження дитини позбавить роботодавця від ще одного страху, через який вони не бажають брати на роботу жінок дітородного віку, – тривалої декретної відпустки спеціаліста.

П'ять вільних годин на тиждень для співробітників з дітьми, кімнати матері та дитини, можливість перебування з дитиною на робочому місці, дистанційна робота та гнучкий робочий графік, безвідсотковий кредит для лікування дитини та сприяння влаштуванню у дитячі заклади, – усе це існуючі практики українських підприємств – переможців конкурсу «Рівні можливості: Найкращий роботодавець 2011» (www.rivnist.in.ua).

Батьки, що здійснюють догляд за дітьми, є вільними значну частину часу, а отже, в разі бажання та створення роботодавцем відповідних умов (неповний робочий день, гнучкий графік роботи, дистанційна зайнятість тощо)

вони можуть стати ефективними працівниками. Сучасні технології в багатьох випадках вже не потребують збирання всіх працівників «під одним дахом» підприємства, а отже, деякі напрями роботи працівниками можуть виконуватися надомно (докладніше про це йдеться в підрозділі 3.5).

Крім того, роботодавцям потрібно пояснювати, що доглядом за малими дітьми в сучасних умовах можуть займатися не лише жінки. Чоловіки також часто беруть у цьому активну участь, а тому заходи, розраховані на матерів, можна поширювати й на батьків-чоловіків.

8. Популяризація закріплення у внутрішніх нормах і корпоративній культурі підприємства ґендерної етики та ґендерної експертизи управлінських рішень

Закріплення у формальних документах підприємства моральних норм, що регламентують стосунки між працівниками різної статі, допомагає подолати образливу і дискримінуючу поведінку за статевою ознакою, яка, на жаль, часто має місце під час трудової діяльності. Особливо це стосується великих підприємств.

Питання сексуальних домагань у контексті бізнес-етики компанії «Майкрософт»[1].

Компанія «Майкрософт» приділяє велику увагу питанням ділової етики. Особливе місце тут посідає проблема безпеки на робочому місці, якій може перешкодити таке явище, як сексуальні домагання. Інформація щодо цього явища та його неприпустимості у робочому середовищі доноситься співробітникам і співробітницям компанії на навчальних семінарах.

Протягом першого року перебування в компанії, а потім щорічно працівники проходять тренінгову програму, яка висвітлює цілу низку питань, пов'язаних з етичним веденням бізнесу та поведінкою на робочому місці. Працівникам пропонується розглянути рольові конкретні приклади ситуацій, які можуть виникнути, і навчають правильних способів поводження в таких ситуаціях. Окрім того, при прийомі на роботу кожен працівник і працівниця підписують документ «Стандарти ділової поведінки» і таким чином зобов'язуються дотримуватися етичних норм, прийнятих у компанії. Іноді людина не усвідомлює, що її поведінка може класифікуватися як сексуальні домагання, тому в компанії і працюють з даною проблемою превентивно (шляхом застосування усіх згаданих заходів).

«Майкрософт» має два типи документів, які стосуються питання протидії сексуальним домаганням. Один з них має на меті забезпечити протидію явищу домагань та дискримінації за різноманітними ознаками: статі, етнічної належності,

---

[1] «Майкрософт» («Microsoft») – транснаціональна корпорація, світовий лідер в розробці програмного забезпечення. В представництвах та філіях «Microsoft», що присутні майже в усіх країнах світу, працює близько 100 тис. осіб.

сексуальної орієнтації тощо. Другий документ стосується «сексуально відвертої та іншої образливої інформації». Співробітники не мають права поширювати подібну інформацію (погрози, залякування тощо), яка ображає інших колег. Також у «Майкрософт» використовуються комп'ютерні програми, які унеможливлюють користування порнографічною інформацією на обладнанні компанії.

Під сексуальними домаганнями в компанії розуміють два аспекти. По-перше, це створення можливостей для просування (чи, навпаки, перешкоджання просуванню) когось кар'єрними сходами або для ситуації збереження робочого місця в обмін на інтимні послуги. По-друге, це загалом створення несприятливого для роботи середовища, створюваного шляхом уживання недолугих жартів відверто сексуального характеру, неприємних для людини доторкувань тощо. Причому це може стосуватися не лише співробітниць і співробітників, а й інших осіб поза межами компанії (наприклад, клієнтів).

У стандартах бізнес-етики «Майкрософт» наголошується, що компанія серйозно ставиться до заяв про домагання та незаконну дискримінацію і намагається швидко розв'язувати проблеми, пов'язані з ними. Зокрема, компанія застосовує низку механізмів реагування на сексуальні домагання. Перш за все – працівниця або працівник не зобов'язані повідомляти про факт сексуальних домагань, але такі кроки від них очікуються і навіть заохочуються. Повідомити про згадані факти можна працівникові відділу кадрів чи безпосередньому керівникові. Окрім того, існують анонімні методи повідомлень про «сумнівну поведінку та можливі порушення». Існує «гаряча лінія», куди працівниці та працівники можуть зателефонувати. Можна також надіслати електронного листа на адресу Директора із забезпечення відповідності етиці. Після такого повідомлення створюється незалежна комісія, куди не залучають місцевий менеджмент. Потім ведеться відповідне розслідування, яке може в кінцевому результаті призвести до звільнення порушників[1].

Запровадження норм ґендерної етики не лише слугуватиме свідченням соціальної відповідальності та сучасності підприємства, але й сприятиме покращенню психологічного клімату в колективі, підвищенню продуктивності праці та доходів власників.

Прикладом доцільності ґендерної експертизи є розрахунок розміру туалетів на підприємстві. Наприклад, якщо на якомусь підприємстві працює більше жінок, для них необхідно передбачити більше вбиралень. Слід також зважати на те, що жінкам на відвідування туалету треба дещо більше часу, ніж чоловікам. Якщо на підприємстві діє заданий ритм роботи (що властиве конвеєрним виробництвам), а перерви є одночасними для всіх співробітників, потрібно розрахувати, чи встигнуть всі жінки й чоловіки до вбиралень за час перерви. Якщо ні, то буде доцільним передбачити більше туалетів для однієї чи обох статей, змінну перерву для частини співробітників тощо. Те ж саме стосується й розрахунку

---

[1] http://rivnist.in.ua/info/pitannya-seksualnix-domagan-u-konteksti-biznes-etiki-kompani%D1%97-majkrosoft/.

кількості туалетів у громадських будівлях, навчальних закладах. Відсутність же розрахунку розміру туалетів при плануванні приміщень (тобто за принципом «50 на 50») призводить до черги перед жіночою вбиральнею.

9. Проведення конкурсів «Кращий роботодавець»

Конкурси «Кращий роботодавець року» зарекомендували себе як потужний засіб морального впливу на роботодавців, а тому їх слід поширювати й на сферу сприяння забезпеченню ґендерної рівності. У конкурсі, що його організовує центр зайнятості, може бути впроваджена окрема номінація «ґендерна рівність» або здійснюватися врахування ґендерно-чутливих показників діяльності підприємства при його інтегрованій оцінці. Також можна сприяти залученню роботодавців до участі в конкурсах загальнонаціонального та місцевого рівнів, що їх проводять громадські чи міжнародні організації[1].

Примірні критерії конкурсу з дотримання роботодавцями ґендерної рівності та зразок анкети конкурсу наводяться у додатку 5. Досвід свідчить, що конкурс буде значно цікавішим (а отже, й ефективнішим) для роботодавців, якщо за його підсумками переможцеві вручатимуть не просто грамоту, а якусь значну сувенірну нагороду («золоту» табличку, статуетку тощо), яку потім можна буде розмістити на «стіні пошани» підприємства.

Усі інформаційно-роз'яснювальні заходи центру зайнятості доцільно здійснювати у тісній співпраці з органами влади, профспілками, громадськими організаціями та особливо – організаціями роботодавців. Саме з останніми можлива реалізація спільних проектів та інформаційних кампаній; окрім того, у них є власні важелі впливу на несумлінних та непоступливих роботодавців. І навпаки: роботодавцям має пропонуватися інформація про громадські організації, що можуть надати ґрунтовну консультацію та допомогу в розв'язанні ґендерних проблем, що є актуальними для даного підприємства.

2.6. Урахування ґендерних аспектів під час організації та направлення клієнтів на професійне навчання

Спеціалістові центру зайнятості з організації професійного навчання потрібно враховувати, що зайнятість та відповідно професійне навчання жінок за деякими професіями заборонено (докладніше про це йдеться у підрозділі 3.1). Ці професії наведено у Переліку важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок

[1] Успішним прикладом тут є конкурс «Рівні можливості: Найкращий роботодавець» (http://rivnist.in.ua/.).

(затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України № 256 від 29.12.1993 р.). А Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві[1] забороняється здійснювати навчання жінок за професіями, що містяться в Переліку. За всіма іншими професіями навчання й роботу жінок дозволено. Щодо праці чоловіків ніякого нормативного обмеження немає (проте існують обмеження щодо праці неповнолітніх осіб обох статей за деякими професіями та спеціальний порядок їх навчання за цими професіями).

Під час визначення навчальних закладів, де має здійснюватися навчання, один із критеріїв добору, що його має враховувати центр зайнятості під час організації конкурсу, полягає у зручності навчання для осіб жіночої статі (облаштування та гігієнічний стан вбиралень, гуртожитків, жіночих роздягалень тощо). Також потрібно звертати увагу на рівень культури спілкування між статями у даному навчальному закладі, наявність формалізованих норм ґендерної етики, ґендерного аудиту навчального закладу тощо. Так само слід оцінити відповідні показники моніторингу ефективності діяльності професійно-технічних навчальних закладів[2].

Висунення до навчальних закладів вимог щодо створення умов для зручного навчання обох статей дасть не лише гуманітарний, а й соціально-економічний ефект. Рівень зарплат жінок в Україні значно нижчий, ніж у чоловіків (докладніше про це йдеться у підрозділі 1.4). Одна з причин цього – традиційне незалучення їх до певних високооплачуваних професій, у тому числі робітничих. А відбувається це часто через те, що у певних навчальних закладах не створено можливостей для навчання жінок. Тому навіть якщо у даному закладі на даний момент навчаються лише або переважно чоловіки, потрібно вимагати від нього створення можливостей для комфортного навчання також й осіб жіночої статі.

Голова Жіночого клубу Європейської Бізнес Асоціації, генеральна директорка «DHL Express Ukraine»[3] Наталія Бочкова зазначила, що одним з найбільших критеріїв успішності в бізнесі є можливість залучити персонал, який здатний реалізувати різноманітні конкурентні переваги. Другий важливий момент – це плюралізм думок. Як часто менеджери, в яких немає дітей, призначають важливу зустріч 1 вересня на 9 ранку? Ми рідко замислюємося над тим, з чим не стикаємося в

---

[1] Затверджене наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України № 127/151 від 26.03.2001 р.

[2] Див. розд. V Критеріїв системи рейтингового оцінювання діяльності професійно-технічних навчальних закладів, затверджених наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту № 1336 від 22.11.2011 р.

[3] «DHL» – одна з найбільших транснаціональних логістичних компаній, яка має свої представництва майже в усіх країнах світу (спеціалізується на доставці термінових вантажів та документів).

житті. Так само і в бізнесі чоловіки й жінки бачать різні прояви одного й того ж самого питання, і їх рівність допомагає досягнути узгодженості думок обох сторін.

З огляду на те, що 60% споживачів на ринку є жінками, залучення їх до прийняття рішень та управління цими процесами сприятиме підвищенню прибутків, ефективним продажам. Традиційно логістична індустрія – це радніше чоловічий бізнес («дальнобійні» перевезення, літаки, наземний транспорт, склади тощо), але присутність жінок у цьому бізнесі постійно зростає. Зокрема, у 2000 році 25% кадрового складу компанії «DHL Express Ukraine» становили жінки, а в 2011 році – уже понад 40%. Як і в Росії, жінки становлять третину ради директорів «DHL Express Ukraine». В низці інших країн ситуація є подібною. Тобто «DHL Express Ukraine» – це компанія, яка активно залучає жінок на роботу загалом і на управлінські посади зокрема.

Суть ґендерної політики «DHL Express Ukraine» – це рівні права і можливості для жінок і чоловіків, хоч необхідність вибору між кар'єрою та сім'єю стоїть насамперед перед жінками. Н. Бочкова зауважує, що ґендерна рівність настане тоді, коли такий вибір стоятиме однаковою мірою і перед жінками, і перед чоловіками. І це питання вирішуватиметься саме в сім'ї, а не працедавцями. І коли такі слова, як «домогосподар» чи «керівниця», перестануть різати вухо, тоді ми наблизимось до ґендерної рівності[1].

Для одиноких батьків з малими дітьми проблему може становити направлення на профнавчання із проживанням у гуртожитку. Тому спеціалістові з організації профнавчання необхідно поцікавитись у такого клієнта, чи продумав він, з ким залишить дитину, а в разі виявлення тут проблем обговорити з ним шляхи їх вирішення.

Спеціалістами центру зайнятості іноді застосовується аргумент проти участі ДСЗУ у влаштуванні дитини осіб, що навчаються: якщо дитина не заважатиме матері (батькові) стати до роботи, то не заважатиме й навчанню. Проте в сучасних умовах все частіше використовуються форми зайнятості, сприятливіші для працюючих із сімейними обов'язками: надомна праця, неповна зайнятість, гнучкий графік, самозайнятість тощо (докладніше про це йдеться у підрозділі 3.5). І перешкодою для влаштування власної трудової зайнятості тут може стати саме неможливість проходження професійного навчання, особливо якщо воно пов'язане із поїздками в інший населений пункт, проживанням у гуртожитку тощо.

З огляд на це у перспективі центру зайнятості бажано створити спеціальні умови для професійного навчання батьків, яким нема на кого залишити дитину. Для цього можуть бути організовані міні-садочки при навчальних закладах чи їх гуртожитках (особливо це стосується центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості України). Центр зайнятості чи навчальний заклад можуть також укласти відповідний договір із закладом для дітей дошкільного віку щодо тимчасового перебування у ньому дітей осіб, що навчаються.

---

[1] http://rivnist.in.ua/info/dhl-express-ukraine.

Розділ III

Урахування ґендерних факторів при наданні соціальних послуг клієнтам центрів зайнятості

3.1. Правові засади забезпечення ґендерної рівності та підвищення конкурентоспроможності жінок і батьків у трудових відносинах

Клієнти центрів зайнятості – жінки та батьки – мають знати свої права та юридичні гарантії у сфері праці. Роботодавці також повинні бути знайомі із загальними правовими засадами забезпечення рівних прав і можливостей жінок та батьків й дотримуватись їх у своїй роботі. З огляду на все це спеціалісти центру зайнятості мусять розумітися на юридичних аспектах забезпечення ґендерної рівності та вміти донести їх до клієнтів.

Зокрема, спеціалісти з працевлаштування та спеціалісти, що проводять різноманітні семінари, мають уміти зорієнтувати клієнта в юридичних аспектах його становища та за потреби кваліфіковано перенаправити його до юриста центру зайнятості або громадської організації. Спеціалісти з профорієнтації та профнавчання повинні знати про наявність та відсутність визначених законодавством статевих обмежень щодо праці за певними професіями. Спеціалісти з роботи із роботодавцями повинні уміти, опираючись на положення законодавства, роз’яснити роботодавцеві основи трудових гарантій жінок та батьків, ґендерної рівності у сфері праці тощо.

Загальні правові засади забезпечення ґендерної рівності у сфері праці

Юридичні аспекти забезпечення в Україні ґендерної рівності у сфері праці регламентуються Конституцією України, ратифікованими Україною міжнародними документами (конвенціями ООН, МОП тощо), низкою законів та підзаконних актів.

Конституція визначає основні засади ґендерної рівності в Україні. Відповідно до ст. 24 Конституції громадяни мають рівні конституційні

права незалежно від статі. Жінкам надаються рівні з чоловіками можливості у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї. При цьому мають проводитися спеціальні заходи щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановлення пенсійних пільг, створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, правового захисту, матеріальної й моральної підтримки материнства й дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. Також ст. 43 Конституції забороняє використання праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах[1].

Міжнародні юридичні документи (конвенції ООН, МОП тощо) після їх ратифікації Україною стають частиною національного законодавства та створюють зобов'язання щодо їх дотримання. Ці документи переважно не містять механізму реалізації своїх норм у випадках конкретних людей, але вони задають орієнтири для національного законодавства, яке має приводитися у відповідність до їхніх положень. Крім того, в разі правового дослідження випадків, що недостатньо чітко регулюються вітчизняним законодавством, ці міжнародні документи можуть бути застосовані й як юридичні норми прямої дії. Також ці документи можна використовувати при апеляції до свідомості роботодавців та місцевих органів влади, при підготовці публікацій у ЗМІ, особливо на фоні зусиль України щодо інтеграції в євроатлантичне співтовариство. Тому тексти цих документів мають знаходитись у центрі зайнятості у вільному доступі для клієнтів та спеціалістів центру зайнятості.

Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (CEDAW) визначає поняття дискримінації щодо жінок та наполягає на її ліквідації у будь-яких формах. Для цього країни, що підписали Конвенцію, мають негайно привести національні законодавства у відповідність до її положень. Також держави-учасниці зобов'язуються вживати всіх необхідних заходів щодо ліквідації соціальних та культурних моделей поведінки, які дискримінують жінок, ґендерних стереотипів, у тому числі й у сфері праці та профорієнтації тощо. Конвенція проголошує, що матерям має надаватися додатковий захист їхніх трудових прав, можливість поєднувати материнство з трудовою діяльністю, захист від дискримінації при звільненні.

Факультативний протокол до Конвенції визначає правові засади функціонування Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок, у якому розглядаються повідомлення щодо порушення державою-учасницею будь-якого з прав, викладених у Конвенції відносно певної особи або групи осіб.

---

[1] Тексти відповідних статей Конституції України та витяги з деяких інших нормативних актів, що регламентують питання забезпечення ґендерної рівності у сфері праці, наведено у додатку 1.

Конвенції Міжнародної організації праці (МОП), що приймалися в останні 90 років, поступово сформували сучасні стандарти щодо захисту прав трудящих, які знайшли відображення й у вітчизняному законодавстві (перш за все у діючому Кодексі законів про працю України). Що стосується ґендерної рівності у сфері праці, то тут основними є три конвенції МОП:

– Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності»;
– Конвенція МОП № 103 «Про охорону материнства» (переглянута в 1952 році);
– Конвенція МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками».

Інші міжнародні документи, що визначають підходи у сфері ґендерної рівності, які знайшли відповідне відображення у нашому національному законодавстві:

– Європейська соціальна хартія (переглянута) ETS № 163 (зокрема, п. 8 частини I, п. 3 ст. 4, ст. 8, ст. 27 частини II);
– Резолюція 2263 (XXII) Генеральної Асамблеї ООН «Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок»;
– Пекінська декларація. Прийнята на Четвертій Всесвітній конференції ООН зі становища жінок 15 вересня 1995 року;
– Декларація Комітету міністрів Ради Європи «Про рівноправність жінок та чоловіків».

Національне законодавство України щодо забезпечення ґендерної рівності у сфері праці складається із законів та підзаконних актів. Метою ***Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»*** є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі, застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати свої рівні права. Закон визначає механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах суспільного життя (у тому числі й у сфері праці), повноваження та функції державних органів, механізм оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань тощо (повний текст Закону наведено у додатку 1). А втім, цей Закон, на думку деяких експертів, є більше декларативним, ніж практичним, і не привертає увагу до непрямої дискримінації, яка достатньо поширена в Україні.

Провідну роль у забезпеченні рівних можливостей українських жінок та батьків у сфері праці відіграють ***Кодекс законів про працю (КЗпП) України***, Закони ***«Про охорону праці», «Про відпустки».***

Серед підзаконних актів з питань ґендерної рівності можна виділити ***Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок***[1] та ***Державну програму з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року***[2]. Остання містить перелік конкретних дій щодо сприяння забезпеченню ґендерної рівності, в тому числі й тих, які мали бути запроваджені та здійснюватися на постійній основі у роботі ДСЗУ (наприклад, впровадження навчання з питань ґендерної рівності для спеціалістів; підготовка, видання та розповсюдження буклетів, плакатів та іншої літератури, відеороликів, спрямованих проти ґендерної дискримінації; співпраця зі ЗМІ тощо).

Можна також виділити ***Національну доповідь «Цілі Розвитку Тисячоліття. Україна – 2010»***, підготовлену Міністерством економіки України та Програмою розвитку ООН[3]. Хоч ця Доповідь і не має юридичної сили, вона містить ґрунтовний аналіз нинішньої суспільно-політичної ситуації в Україні та задає стратегічні орієнтири розвитку країни на наступні п'ять років. Документ розраховано передусім на державних службовців. «Ціль 3» Доповіді присвячено саме забезпеченню ґендерної рівності та рекомендаціям щодо розв'язання даної проблеми (с. 54–62).

Взагалі, на думку деяких експертів, проблемою існуючого вітчизняного та міжнародного законодавств у ґендерній сфері є обмеженість рівністю ставлення та зосередження на формальній рівності прав жінок і чоловіків. Цей підхід дає ефект у випадку країн із традиційною культурою, де жінки піддаються помітній дискримінації навіть на рівні правових норм. Проте він не може ефективно усувати об'єктивні відмінності у потребах, навичках і досвіді чоловіків та жінок, а отже, не зменшує проблеми у державах, які вже досягли певного успіху на шляху запровадження ґендерної рівності. Отже, правові норми, що урівнюють права, слід доповнювати позитивними діями, котрі приведуть до справді рівних результатів у можливостях трудової зайнятості.

Додаткові трудові гарантії жінок та батьків

Відповідно до українського законодавства жінки, вагітні жінки та матері / батьки мають додаткові гарантії та пільги щодо зайнятості, режиму

---

[1] Схвалено Постановою Верховної Ради України № 475-XIV від 05.03.1999 р.

[2] Затверджено Постановою Кабінету Міністрів № 1834 від 27. 12. 2006 р.

[3] Текст Доповіді див.: www.ime.edu-ua.net/cont/Cili.pdf.

праці та відпочинку. Ці гарантії спрямовано на збереження їхнього фізичного та репродуктивного здоров'я або на надання їм можливості поєднувати трудову діяльність і догляд за дитиною. Клієнти центру зайнятості мають бути обізнані з цими пільгами, а спеціалісти центру зайнятості зі взаємодії з роботодавцями мають звертати увагу останніх на необхідність дотримання їх, тобто пільг, з моральних та юридичних міркувань.

Трудові гарантії визначаються Кодексом законів про працю (переважно розділом XII «Праця жінок») та пов'язаними із ним підзаконними актами (див. додаток 1), Законом України «Про відпустки». В КЗпП виділяється декілька категорій жінок, матерів та прирівнених до них осіб: жінки взагалі, вагітні жінки, матері з дітьми до 3, 6, 14 та 15 років, з дитиною-інвалідом. Кожна з цих категорій має специфічні правові гарантії, що визначаються відповідними статтями КЗпП. Норми КЗпП щодо додаткових трудових гарантій саме матерів відображають діючі на момент розробки Кодексу (1971 рік) уявлення про те, що дитиною має опікуватися перш за все жінка. Проте окремо зазначено, що деякі норми законодавства щодо додаткового захисту матерів поширюються і на одиноких батьків-чоловіків та опікунів (піклувальників).

Жінки:

– Не допускається робота у нічний час, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід[1], та за винятком підприємств, де зайняті лише члени однієї сім'ї (ст. 55, 175 КЗпП).
– Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (крім деяких нефізичних підземних робіт або робіт із санітарного й побутового обслуговування) (ст. 174 КЗпП).
– Забороняється залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (ст. 174 КЗпП). Ці норми визначено наказом МОЗ № 241 від 10.12.1993 р. (див. додаток 1). Відповідно до наказу, допустима максимальна вага вантажу, що його може підіймати й переміщувати жінка, становить 10 кг (при разовому піднятті до 2 разів на годину) або 7 кг при підійманні і переміщенні постійно протягом робочої зміни. Також обмежується

[1] Відповідно до ст. 175 КЗпП перелік галузей і видів робіт, де дозволяється застосування праці жінок у нічний час (із зазначенням максимальних термінів такого застосування), мав бути розроблений та затверджений Кабінетом Міністрів України, проте на час видання даного посібника він був відсутній.

сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни: 175 кг при піднятті з підлоги та 350 кг при переміщенні по робочій поверхні.

Вагітні жінки:

– Відповідно до медичного висновку, вагітним жінкам знижуються норми виробітку, норми обслуговування, або вони переводяться на іншу роботу (яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів) із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (ст. 178 КЗпП).
– Вагітним жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (ст. 179 КЗпП). До цієї відпустки роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічні основну і додаткову відпустки (ст. 180 КЗпП, ст. 9–10, 17 Закону України «Про відпустки»).
– Роботодавець зобов'язаний надати відпустку повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи жінки на підприємстві (ст. 10 Закону України «Про відпустки»).
– Роботодавець зобов'язаний надати щорічну відпустку за бажанням працівника в зручний для нього час (ст. 10 Закону України «Про відпустки»).
– Без згоди вагітної жінки забороняється її тимчасове переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором (ст. 33 КЗпП).
– Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, направлення у відрядження (ст. 55, 63, 176 КЗпП).
– На прохання жінки роботодавець зобов'язаний встановити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень з оплатою праці, пропорційною відпрацьованому часу (ст. 56 КЗпП).
– Звільнення жінки з ініціативи роботодавця не допускається. В разі звільнення після закінчення трудового договору обов'язково забезпечується працевлаштування із збереженням середньої заробітної плати до моменту працевлаштування, але не більше трьох місяців (ст. 184 КЗпП).
– Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України № 268 від 15.10.1991 р. за вагітними жінками, зайнятими на роботах, які входять до переліку виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на додаткову відпустку і скорочену тривалість робочого часу[1], та за жінками, які мали ускладнення під час попередньої вагітності або пологів, на весь період обстеження в спеціалізованих медичних закладах у ранні строки вагітності (до 12 тижнів) зберігається середня заробітна плата.

---

[1] Перелік таких виробництв затверджено Постановою Кабінету Міністрів № 1290 від 17.11.1991 р.

- Роботодавцеві забороняється відмовляти у прийомі жінок на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю. При відмові роботодавець має повідомити причини цього у письмовій формі, причому відмову можна буде оскаржити у суді (ст. 184 КЗпП).

Жінки, що мають дітей віком до 3 років:

- Не допускається їх залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, направлення у відрядження (ст. 55, 63, 176 КЗпП).
- Забороняється тимчасове переведення їх на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без їх згоди (ст. 33 КЗпП).
- У разі початку трудової діяльності до досягнення дитиною 1,5-річного віку жінці надаються додаткові оплачувані перерви для годування дитини тривалістю не менше 30 хвилин кожна (ст. 183 КЗпП).
- Звільнення жінки з ініціативи роботодавця не допускається. В разі звільнення після закінчення трудового договору здійснюється обов'язкове працевлаштування із збереженням середньої заробітної плати до моменту працевлаштування, але не більше трьох місяців (ст. 184 КЗпП).
- У разі неможливості виконання попередньої роботи такі жінки переводяться на іншу роботу зі збереженням середнього заробітку (ст. 178 КЗпП).
- За бажанням жінки їй надається частково оплачувана відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Ця відпустка може бути також використана батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають дитину. За бажанням ці особи у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст. 179 КЗпП, ст. 18 Закону України «Про відпустки»).
- Для жінок із дітьми віком до 3 років може встановлюватися скорочена тривалість робочого часу (ст. 51 КЗпП).
- На прохання жінки роботодавець зобов'язаний встановити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень з оплатою праці, пропорційною відпрацьованому часу (ст. 56 КЗпП).
- У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці надається відпустка без збереження заробітної плати необхідної тривалості (ст. 179 КЗпП).
- Забороняється відмовляти жінкам у прийомі на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з наявністю дитини відповідно-

го віку. При відмові роботодавець має повідомити її причини у письмовій формі, причому відмову можна буде оскаржити у суді (ст. 184 КЗпП).

Жінки, які мають дитину віком від 3 до 6 років:

– Забороняється тимчасове переведення їх на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без їхньої згоди (ст. 33 КЗпП).
– Для цих жінок може встановлюватися скорочена тривалість робочого часу (ст. 51 КЗпП).
– На прохання жінки роботодавець зобов'язаний встановити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень з оплатою праці, пропорційною відпрацьованому часу (ст. 56 КЗпП).
– Жінки цієї категорії можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження лише за їхньою згодою (ст. 63, 177 КЗпП).
– У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці надається відпустка без збереження заробітної плати необхідної тривалості (ст. 179 КЗпП), а звільнення з ініціативи роботодавця в цей період не допускається. В разі звільнення жінки після закінчення трудового договору забезпечується її обов'язкове працевлаштування із збереженням середньої заробітної плати до моменту працевлаштування, але не більше трьох місяців (ст. 184 КЗпП).

Жінки, які мають дитину від 6 до 14 років:

– Для цих жінок може встановлюватися скорочена тривалість робочого часу (ст. 51 КЗпП).
– На прохання жінки роботодавець зобов'язаний встановити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень з оплатою праці, пропорційною відпрацьованому часу (ст. 56 КЗпП).
– Жінки цієї категорії можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження лише за їхньою згодою (ст. 63, 177 КЗпП).

Жінки, які мають дитину-інваліда:

– Забороняється тимчасове переведення їх на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без їхньої згоди (ст. 33 КЗпП).
– Роботодавець зобов'язаний надати відпустку повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи жінки у перший рік роботи на підприємстві (ст. 10 Закону України «Про відпустки»).
– Роботодавець зобов'язаний надати щорічну відпустку за бажанням працівника в зручний для нього час (ст. 10 Закону України «Про відпустки»).
– Для жінок цієї категорії може встановлюватися скорочена тривалість робочого часу (ст. 51 КЗпП).

– На прохання жінки роботодавець зобов'язаний встановити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень з оплатою праці, пропорційною відпрацьованому часу (ст. 56 КЗпП).
– Жінки з дітьми-інвалідами можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження лише за їхньою згодою (ст. 63, 177 КЗпП).

Жінки, які мають двох або більше дітей віком до 15 років (додатково):

– Цим особам щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів (ст. 182-1 КЗпП).
– Роботодавець зобов'язаний надати відпустку повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи жінки на підприємстві (ст. 10 Закону України «Про відпустки»).
– Роботодавець зобов'язаний надати щорічну відпустку за бажанням працівника в зручний для нього час (ст. 10 Закону України «Про відпустки»).

Одинокі матері (батьки), особи, які усиновили чи взяли під опіку дитину (додатково):

– Цим особам щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів (ст. 182-1 КЗпП).
– Роботодавець зобов'язаний надати щорічну відпустку за бажанням працівника в зручний для нього час (ст. 10 Закону України «Про відпустки»).
– Особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (ст. 18-1 Закону України «Про відпустки»).

Одинокі матері за наявності дитини до 14 років або дитини-інваліда (додатково):

– Не допускається звільнення їх з ініціативи роботодавця. В разі звільнення після закінчення трудового договору здійснюється їх обов'язкове працевлаштування зі збереженням середньої заробітної плати до моменту працевлаштування, але не більше трьох місяців (ст. 184 КЗпП).
– Забороняється відмовляти жінкам при прийомі на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних із наявністю дитини. При відмові роботодавець має повідомити її причини у письмовій формі, причому відмову можна буде оскаржити у суді (ст. 184 КЗпП).
– Роботодавець зобов'язаний надати щорічну відпустку за бажанням працівника в зручний для нього час (ст. 10 Закону України «Про відпустки»).

Особа, яка здійснює догляд за хворим членом родини відповідно до медичного висновку:

– На прохання особи роботодавець зобов'язаний встановити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень з оплатою праці, пропорційною відпрацьованому часу (ст. 56 КЗпП).

Відповідно до ст. 186-1 КЗпП трудові гарантії та пільги, що надаються матерям і не пов'язані із вагітністю, пологами чи годуванням дитини, поширюються також і на ***батьків, які виховують дітей без матері*** (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на ***опікунів (піклувальників), прийомних батьків***. Виняток становлять заборона тимчасового переведення на іншу роботу (ст. 33 КЗпП), встановлення скороченої тривалості робочого часу (ст. 51 КЗпП), переведення на легшу роботу в разі неможливості виконання попередньої, із збереженням середнього заробітку (ст. 178 КЗпП).

Законодавче обмеження праці жінок за окремими професіями та на окремих роботах

І у клієнтів, і у фахівців центрів зайнятості можуть існувати ґендерні стереотипи стосовно професій, які є дозволеними або забороненими для працевлаштування жінок чи чоловіків. Стереотипи щодо «жіночих» та «чоловічих» професій посилюються невисоким професійним статусом та низькими рівнями оплати праці в сферах із домінуючою жіночою зайнятістю. Насправді ж правові статеві обмеження щодо праці за певними професіями є дуже вузькими і стосуються лише жінок та лише робіт (професій) з дуже важкими та небезпечними умовами праці.

Згідно із ст. 43 Конституції України, ст. 174 КЗпП та ст. 10 Закону України «Про охорону праці» забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах (окрім деяких підземних робіт, а саме нефізичних робіт або робіт, пов'язаних із санітарним та побутовим обслуговуванням). Такі обмеження відповідно до ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» не вважаються дискримінацією за ознакою статі.

Конкретний реєстр заборонених для жінок професій міститься у ***Переліку важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок*** (затвердженому наказом Міністерства охорони здоров'я України № 256 від 29.12.1993 р.). Цей Перелік, що конкретизує відповідну норму Конституції та законів, є обов'язковим для виконання всіма суб'єктами господарю-

вання незалежно від правового статусу та форми власності. В разі виконання жінкою робіт, що входять до Переліку, це вважається порушенням законодавства про охорону праці та несе дисциплінарну, адміністративну, матеріальну чи навіть кримінальну відповідальність.

Таким чином, законодавством визначено вичерпаний перелік професій та робіт, за якими заборонено працю жінок. До згаданого Переліку входять лише найважчі роботи та роботи із дуже шкідливими і небезпечними умовами праці; зайнятість чоловіків на цих роботах – це не привілей, а вимушений захід. За деякими професіями жінкам забороняється працювати взагалі, наприклад, прохідником гірничих робіт, підривником (вибуховиком), верховим доменної печі тощо. За іншими професіями обмеження існує лише щодо окремих робіт. Наприклад, електро- чи газозварниками жінкам заборонено працювати лише в закритих ємкостях (цистернах, котлах тощо), а також на верхолазних та вишкомонтажних роботах.

Перелік складається з двох розділів. Перший (де перелічено найшкідливіші, найважчі та найнебезпечніші професії та роботи) почав діяти відразу після набуття наказом № 256 чинності. Відносно легші роботи з другого розділу Переліку мали стати забороненими для жінок за окремими наказами МОЗ України «у міру створення в країні необхідних для його введення економічних та технічних умов». Проте з часу вступу у дію Переліку жодного такого додаткового наказу не було.

Відповідно до п. 5 Постанови Кабінету Міністрів № 381 від 27.03.1996 р. «Про Програму вивільнення жінок із виробництв, пов'язаних з важкою працею та шкідливими умовами, а також обмеження використання їх праці у нічний час на 1996–1998 роки» прийняття на навчання жінок за професіями другого розділу Переліку мало бути припинене з 1996 року. Крім того, Положення про професійне навчання кадрів на виробництві[1] також забороняє здійснювати навчання жінок за професіями, що перелічені в Переліку. І навпаки: всі інші професії (роботи), які не входять до Переліку, є дозволеними для жінок. Отже, жінка в разі бажання та наявності потреби на ринку праці може пройти професійне навчання та працевлаштуватися за будь-якою професією, що до цього Переліку не входить.

Крім того, цей перелік було складено на початку 1990-х років, і на сьогодні він уже дещо застарів. Технічний прогрес позбавив деякі із заборо-

---

[1] Затверджене наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України № 127/151 від 26.03.2001 р.

нених для жінок професій фізичної складової чи небезпеки для здоров'я, принаймні в разі використання сучасного устаткування. Це, наприклад, стосується професії водіїв вантажних автомобілів та сільгоспмашин тощо. З іншого боку, роботи із важкими та шкідливими умовами праці не є сприятливими й для чоловіків, а зайнятість на них розглядається лише як тимчасовий вимушений захід. Отже, на цих роботах достатньо швидко впроваджуються сучасні заходи охорони праці, а фізична праця остаточно замінюється машинною. З огляду на це можна прогнозувати, що в результаті подальшого розвитку науково-технічного прогресу та гуманізації сфери праці незабаром майже не залишиться робіт із важкими та шкідливими умовами, а отже, остаточно зникне й необхідність заборони щодо праці жінок за деякими професіями.

Правові особливості праці чоловіків за окремими професіями та на окремих роботах

Як уже не раз наголошувалося вище, законодавчого обмеження праці повнолітніх чоловіків за будь-якими професіями або роботами немає. Однак тут існує інша проблема. В Національному класифікаторі професій (ДК 003:2010) деякі професійні назви робіт застосовуються виключно у жіночому роді («сестра медична», «друкарка», «економка», «нянька», «покоївка», «сестра-господиня», «швачка» тощо). Це створює певні незручності для чоловіків, які зайняті за цими професіями, адже записи у трудовій книжці та інших документах, що стосуються правового статусу працюючого, мають виконуватися у суворій відповідності до класифікатора.

Отже, чоловік, що працює на посаді молодшого медичного персоналу, формально називається «сестрою медичною», зайнятий доглядом за дітьми – «нянькою» і т. ін. Заміна ж назви цих професій на чоловічий рід («брат медичний», «нянь» тощо) може тягнути за собою адміністративну відповідальність для посадової особи, що здійснила подібний запис у трудову книжку (ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення), а працівникові створити серйозні проблеми при оформленні пенсії чи допомоги по безробіттю.

Тому у випадках працевлаштування чоловіків за професіями із назвами у жіночому роді рекомендується проводити відповідну роз'яснювальну роботу із працівником щодо толерантного ставлення до цієї ситуації, але запис у трудовій книжці та інших документах потрібно виконувати відповідно до класифікатора професій.

Додаткові гарантії щодо зайнятості для окремих категорій населення

Однією з проблем забезпечення ґендерної рівності у сфері праці є те, що роботодавці часто не бажають працевлаштовувати жінок з маленькими дітьми та одиноких матерів. Тому цим категоріям громадян законодавством надаються додаткові можливості працевлаштування. Так, ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» визначає категорії громадян, які на ринку праці потребують додаткового соціального захисту (шляхом квотування та бронювання робочих місць). Серед них:

а) жінки, які мають дітей віком до 6 років;

б) одинокі матері, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда.

Бронювання робочих місць у рахунок 5% квоти та надання роботодавцям дотацій на створення робочих місць є потужним засобом працевлаштування громадян, які не можуть на рівних конкурувати на ринку праці. Так, у 2010 році за рахунок надання дотацій було працевлаштовано 53 тис. осіб, або 7% від усіх працевлаштованих за допомогою ДСЗУ, а оціночна кількість заброньованих робочих місць у країні перевищує півмільйона.

Проте тут існує певна юридична проблема, яку не можна розв'язати в межах повноважень центрів зайнятості. Відповідно до Закону «Про зайнятість населення», прийнятого у 1991 році, та базованого на ньому п. 4 Порядку надання дотацій роботодавцю на створення дотаційних робочих місць для працевлаштування безробітних[1] саме для цих категорій жінок-матерів можуть бути заброньовані робочі місця або створені дотаційні робочі місця. Тобто на працевлаштування одинокої матері може бути надана дотація, а одинокого батька – ні.

Такий стан речей фактично суперечить частині 2 ст. 24 Конституції України щодо рівності громадян за ознакою статі, ратифікованій Україною Конвенції МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» тощо та іншим документам. І хоч певні положення Закону «Про зайнятість населення» та підзаконних актів фактично дискримінують батьків-чоловіків, для центрів зайнятості при наданні дотацій ці положення є юридичною нормою прямої дії. Дану колізію законодавства можна виправити лише шляхом прийняття Верховною Радою України поправки до Закону «Про зайнятість населення» (чи нового варіанту Закону) або прийняття Конституційним Судом рішення щодо погодження ст. 5 Закону із нормами Конституції.

---

[1] Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України № 1 від 10.01.2001 р.

3.2. Рекомендації щодо організації та проведення семінарів з ґендерних питань та створення ґендерних клубів

Ґендерні семінари центру зайнятості для шукачів роботи мають дві мети. По-перше, вони покликані озброїти їхніх учасників практичними знаннями та навичками щодо професійної самореалізації (зокрема шляхом самозайнятості), ефективної власної презентації в процесі працевлаштування, адаптації в трудовому колективі, обстоювання своїх прав тощо. По-друге, вони мають морально підтримувати осіб, що відчувають себе менш конкурентоспроможними на ринку праці, надати їм упевненості у собі.

Під час індивідуальної співбесіди спеціалісти центрів зайнятості з працевлаштування та профорієнтації повинні визначити, які додаткові послуги з ґендерних питань – семінари, консультації, бесіди тощо – відповідають потребам клієнта – жінки або чоловіка, та спрямувати його за необхідності на відповідний семінар. Ґендерні семінари можуть проводитись окремо для жінок та окремо для чоловіків або у змішаних групах (залежно від тематики семінару). Групи також можуть формуватися для безробітних зі схожою проблематикою, наприклад, для батьків, які бажають навчитися поєднувати трудову діяльність та догляд за дитиною; матерів, що приступають до трудової діяльності після тривалої незайнятості; працівників старшого віку тощо.

Для розгляду на семінарах рекомендуються такі теми:
- жінки та чоловіки на ринку праці;
- нові професії на ринку праці та рівний доступ усіх шукачів роботи до вибору професії;
- вирівнювання статевих вимог до працівника в умовах сучасного розвитку засобів виробництва;
- можливості неповної зайнятості, надомної праці, самозайнятості;
- ґендерні стереотипи стосовно професійної зайнятості жінок і чоловіків та способи їх подолання;
- жінка та чоловік у трудовому колективі;
- соціальні послуги, що їх можуть одержати жінки та чоловіки у центрі зайнятості;
- профілактика ризиків, що їх несе певна трудова діяльність для здоров’я працівника;
- виїзд на роботу за кордон: «за» і «проти».

На спеціальних семінарах для жінок рекомендується додатково розглянути таку проблематику:

– особливі соціальні та трудові гарантії для жінок взагалі та тих, які мають дитину віком до 6 років, одиноких матерів тощо;
– жінка на робочому місці: особливості організації комунікації, запобігання та протидія сексуальній дискримінації, домаганням та образам за ознакою статі;
– особливості побудови жінками кар'єри;
– «Готування їжі – прання – серіал: як безробітній жінці не втягнутися у домашню рутину»;
– виїзд жінки на роботу за кордон: наслідки для родини, загрози постраждати від торгівлі людьми.

Тематичний план семінару з жінками (зразок)

Тема	Кількість годин	Форма занять
1. Соціальні послуги, що їх можуть одержати жінки у центрі зайнятості		
2. Жінка на ринку праці		
3. Як захистити себе у сфері праці		
4. Жінка та розвиток кар'єри		
5. Здоров'я жінки		
6. Як працюючій матері доглядати за дитиною		
7. Виїзд жінок для роботи за кордоном: «за» і «проти». Загрози торгівлі людьми		

Тематичний план семінару з чоловіками (зразок)

Тема	Кількість годин	Форма занять
1. Як захистити себе у сфері праці		
2. Особливості розвитку кар'єри чоловіків		
3. Здоров'я чоловіків		
4. Сучасна жінка та сучасний чоловік: поєднання кар'єри та роботи по дому і батьківства		
5. Як працюючим батькам доглянути за дитиною		
6. Виїзд чоловіків для роботи за кордоном: «за» і «проти». Загрози торгівлі людьми		

Для розгляду окремих тем у межах семінарів з ґендерних питань у центрах зайнятості доцільно залучати фахівців партнерських організацій (громадських організацій та державних структур), а також педагогів, психологів, психотерапевтів, лікарів, наркологів тощо. Корисним буде також залучення колишніх безробітних (у тому числі на даний момент самозайнятих), які успішно подолали всі перешкоди та вирішили власну проблему трудової зайнятості, в тому числі шляхом організації власної справи.

Для підготовки семінарів доцільно використовувати матеріали відповідних розділів цього посібника. Сценарії спеціальних вправ, що можуть використовуватися на семінарах, наведено у додатку 3.

У центрах зайнятості (зокрема і з допомогою громадських організацій) можуть створюватися жіночі (чоловічі, сімейні) клуби, наприклад, такі: «Я, родина та робота», «Я – успішна жінка», «Жінки, об'єднуймося!», «Власна справа», «Чоловіки, об'єднуймося!», «Мій шлях до успіху» та подібні. Мета цих клубів – створити осереддя, в якому жінки та чоловіки могли б поділитися досвідом, корисним для інших, обговорити власні проблеми тощо. Через організаційну неформальність клуби можуть бути більш ефективним засобом психологічної підтримки безробітних, аніж планові семінари центру зайнятості. В практиці ДСЗУ існує позитивний досвід організації таких клубів; можливість їх створення також передбачено підрозділом 8.2 Єдиної технології надання соціальних послуг в центрах зайнятості[1].

У осіб певних категорій часто виникає потреба в участі у діяльності груп взаємопідтримки. Через відсутність приміщень та кваліфікованих організаторів громадські організації украй рідко створюють такі групи, а між тим це питання можна розв'язати, формуючи групи взаємопідтримки на базі центрів зайнятості. Для цього центр зайнятості надає приміщення для зборів учасників ґендерного клубу, а спеціаліст центру (бажано – з психологічною освітою) чи представник громадської організації виступає в ролі організатора та ведучого. В ролі постійного чи тимчасового ведучого може також виступати представник громадської організації.

Під час зустрічей у клубах доцільно обговорювати актуальні на даний момент проблемні ситуації з життя учасників – як пов'язані із працевлаштуванням, так і ні. При цьому завдання ведучого полягає у спрямуванні обговорення таким чином, щоб воно не переходило на пустопорожні розмови.

Учасники клубу можуть збиратися один-два рази на тиждень наприкінці робочого дня або в інший час за заздалегідь визначеним розкладом. Склад групи буде постійно оновлюватися, проте за учасниками, що працевлаштувалися, має бути збережена можливість деякий час продовжувати відвідувати зустрічі.

---

[1] Затверджена наказом Державного центру зайнятості № 1 від 11.01.2012 р.

3.3. Налагодження взаємодії з партнерськими організаціями щодо сприяння забезпеченню ґендерної рівності

Мета налагодження взаємодії

Більшість заходів центру зайнятості зі сприяння забезпеченню ґендерної рівності, підвищення конкурентоспроможності жінок та батьків на ринку праці тощо доцільно здійснювати за допомогою державних структур та громадських організацій, які спеціалізуються на цих напрямах роботи. Залучення партнерських організацій дозволить знизити навантаження на спеціалістів центру зайнятості та одночасно підвищити якість таких заходів за рахунок залучення до їх проведення вузькоспеціалізованих фахівців.

Для ефективного сприяння забезпеченню ґендерної рівності центр зайнятості має запровадити контакти з державними та недержавними структурами свого регіону, району, що опікуються ґендерними проблемами: громадськими організаціями (ГО), управлінням праці та соціального захисту населення, управлінням сім'ї, молоді та спорту, місцевими органами виконавчої влади, територіальними інспекціями праці тощо.

Основні напрями співпраці з партнерськими організаціями

Можна виділити чотири основні напрями співпраці центру зайнятості та партнерських організацій.

1. Взаємне інформування про діяльність. За підтримки партнерських організацій центр зайнятості зможе проінформувати якомога більшу кількість потенційних клієнтів про діяльність та послуги ДСЗУ. З цією метою партнерським організаціям має надаватися рекламно-інформаційні матеріали центру зайнятості (буклети, плакати, інший роздатковий матеріал) для поширення серед осіб, що до них звертаються. Крім того, доцільно домовитись про розміщення на сайтах партнерських організацій інформації про послуги центру зайнятості.

З іншого боку, у центрі зайнятості має бути розміщена доступна для клієнтів інформація про громадські організації та урядові структури району (міста), регіону, країни. Крім цього, в розділі «Реалізація ґендерної політики» сайту регіональної служби зайнятості можна розмістити перелік партнерських організацій регіону, інформацію про їх основні функції та заходи, що ними проводяться. Більшість місцевих громадських організацій є надто малими та не мають ресурсів для реклами, а отже, є зовсім непомітни-

ми для власної цільової аудиторії. Тому їм дуже допоможе будь-яке інформування про їхню діяльність.

Також центру зайнятості можливо звертатися до громадських організацій за вузькоспеціалізованими матеріалами для видань обласного центру зайнятості.

2. Перенаправлення клієнтів центрів зайнятості до партнерських організацій з метою отримання поглибленої консультації або допомоги. Спеціалісти центру зайнятості можуть за потреби звертатися до спеціалізованих партнерських організацій за консультаціями щодо вирішення конкретних проблем клієнта. Це стосується проблем (професійних, юридичних, родинних, медичних тощо), які тим або іншим чином утруднюють початок трудової діяльності клієнта чи знижують якість його життя, проте вирішення яких не належить до компетенції центру зайнятості. Це такі, приміром, проблеми, як оформлення державної соціальної допомоги, влаштування дитини у дошкільний заклад, юридичні питання, пов'язані із розлученням, потреба у систематичній психологічній підтримці, лікування від залежності тощо.

І навпаки: має бути налагоджений механізм, за яким партнерські організації, перш за все громадські, зможуть звертатися до спеціалістів центру зайнятості за кваліфікованим консультаціями з питань забезпечення права на працю своїх підопічних.

3. Спільна організація семінарів та масових заходів. Разом із партнерськими організаціями центр зайнятості може організовувати різноманітні інформаційні заходи: семінари (на базі партнерської організації або центру зайнятості), спеціальні ярмарки вакансій, заходи для роботодавців тощо. Представники партнерських організацій, особливо громадських, можуть запрошуватися як учасники або експерти на семінари центру зайнятості для роботодавців, майбутніх самозайнятих, шукачів роботи тощо. Громадським організаціям також може бути запропоновано взяти участь у «круглих столах», робочих групах, нарадах, інших заходах центру зайнятості та місцевих органів влади. Про проведення масових та інших заходів, в яких можуть брати участь партнерські організації, доцільно інформувати якомога більше таких організацій, розсилаючи їм запрошення (наприклад, шляхом електронної розсилки за сформованим переліком адрес).

У разі узгодження відповідного порядку партнерські організації можуть формувати групи осіб (приміром, жінок, які збираються взятися до роботи після тривалої перерви) та спрямовувати їх на спеціалізовані семінари до центру зайнятості.

Потрібно при цьому враховувати, що громадські організації, які працюють із населенням, можуть бути дуже зацікавленими в участі у семінарах та інших масових заходах центру зайнятості для роботодавців, адже вони, як правило, не мають доступу до представників підприємств.

4. Навчання спеціалістів центрів зайнятості. Налагодження в центрі зайнятості роботи з реалізації ґендерної політики вимагає проведення відповідного навчання всіх спеціалістів центру зайнятості, які взаємодіють з клієнтами. Проте оскільки ґендерна робота є лише одним із багатьох напрямів діяльності ДСЗУ, в більшості центрів зайнятості може не бути фахівця, який міг би проводити таке навчання на достатньому рівні. Тому для навчання спеціалістів центрів зайнятості теоретичним аспектам ґендерної роботи доцільно залучати фахівців спеціалізованих громадських організацій та державних структур.

Механізм налагодження взаємодії з партнерськими організаціями

Для створення дієвого механізму співпраці з партнерськими організаціями, перш за все з громадськими, центрам зайнятості потрібно мати якомога повніші відомості про них. Для цього створюються та постійно оновлюються докладні та актуальні переліки державних структур та громадських організацій ґендерного спрямування, що діють у даному районі, місті, області. При цьому рекомендується уникати «засмічення» переліку ГО фактично непрацюючими організаціями. Примірник переліків – разом з інформаційними матеріалами самих партнерських організацій – має знаходитися у вільному доступі для клієнтів та спеціалістів центру зайнятості у ґендерному інформаційному куточку. Спеціалісти центру зайнятості, перш за все спеціалісти з працевлаштування, мають бути проінформовані про наявність таких переліків.

Переліки складаються за наведеною нижче формою. В центрі зайнятості необхідно визначити відповідального за їх складання (доцільно доручити цей обов'язок профконсультантові або профінформаторові). Інформація про громадські організації до переліку вноситься зі слів представників ГО та за їх згодою. В переліках потрібно максимально деталізувати напрями діяльності організації. Регіональний центр зайнятості може створити основу переліків – щодо організацій, котрі діють у масштабах області. Після цього переліки передаються до базових центрів зайнятості, які доповнюють його інформацією про структури, що діють у межах району, міста.

Чим більше партнерських організацій буде у переліку центру зайнятості, тим більше він матиме можливостей для перенаправлення клієнтів за додатковою допомогою та для організації спільних заходів.

Перелік громадських організацій ґендерного спрямування
____________ області, _________________ району

Назва організації, наявність та реквізити укладеного договору про співпрацю з центром зайнятості	Основні напрями діяльності	Контактна інформація (адреса, телефони, e-mail, веб-сайт, контактні особи)

Перелік регіональних підрозділів державних установ у сфері реалізації ґендерної політики
____________ області, _________________ району

Назва організації	Основні напрями діяльності	Контактна інформація (адреса, телефони, e-mail, веб-сайт, прізвища, імена, по батькові та посади контактних осіб)

Співпраця з громадськими організаціями

У сфері сприяння забезпеченню ґендерної рівності серед партнерських організацій найбільшу допомогу центру зайнятості можуть надати саме громадські організації. У свою чергу, ГО можуть виявитися дуже зацікавленими у спільних заходах із центром зайнятості, – важливо лише встановити з ними зв'язок та налагодити співпрацю.

Громадські організації можуть бути загальнодержавними, регіональними та місцевими. Вони об'єднують людей за статевою, професійною чи іншими ознаками, наприклад: «Міський ґендерний центр», «Обласна ліга ділових і професійних жінок», «Чоловіки проти насильства»,

«Об'єднання батьків-одинаків України», жіночі / чоловічі клуби певного населеного пункту тощо. Опікуватися ґендерними проблемами можуть й інші ГО: благодійні фонди, об'єднання соціальних працівників, профспілки, організації роботодавців[1].

Відносини із партнерськими організаціями, особливо громадськими, будуть дієвими, якщо запровадити їх на взаємовигідних засадах. При цьому центр зайнятості може бути зацікавлений в участі фахівців цих організацій у спільних заходах, спрямуванні до них клієнтів для докладної консультації, отриманні від них роздаткових та інформаційних матеріалів, літератури тощо. У свою чергу, ГО зацікавлені в центрі зайнятості, оскільки можуть через нього мати вихід на власну цільову аудиторію (наприклад, жінки, непрацюючі чоловіки тощо). Крім того, громадські організації часто не мають власного приміщення для проведення масових заходів. Тому вони можуть бути зацікавлені у проведенні семінарів на базі центру зайнятості, у тому числі виїзних семінарів на базі міських та районних центрів зайнятості області.

Семінари за участю фахівців громадських організацій або незалежних фахівців можуть проводитися на платній (за кошти ФЗДССУВБ) або безоплатній основі (за рахунок власних ресурсів ГО, грантів тощо). Центри зайнятості та громадські організації можуть проводити спільні інформаційні кампанії; громадські організації можуть бути зацікавлені в участі в усіх масових заходах центру зайнятості.

Із декількома найактивнішими громадськими організаціями центру зайнятості доцільно укласти договір про співпрацю, де перелічуються напрями співпраці. В рамках договору мають регулярно розроблятися деталізовані програми заходів на період (квартал, рік) тощо. Ці програми дадуть громадським організаціям змогу впевнено планувати спільні з центром зайнятості заходи, в тому числі й ті, які проводяться за рахунок стороннього фінансування (грантів, спонсорських внесків тощо).

---

[1] Одна з найбільших баз громадських організацій, що працюють у сфері захисту прав жінок та дітей: http://vsirivni.com.ua/organizations.

3.4. Сприяння працевлаштуванню осіб з трудонадлишкових регіонів шляхом підтримки ДСЗУ внутрішньої трудової міграції

Серйозною проблемою для України є трудонадлишковість деяких населених пунктів та сільської місцевості, результатом чого є довгострокове безробіття та інші негативні соціальні наслідки. В багатьох випадках у громадян працездатного віку, що стали «зайвими» на місцевому ринку праці, є лише дві альтернативи: або професійна чи навіть психологічна деградація, або трудова міграція в інші регіони країни чи за кордон. Часто на заробітки їде лише один із подружжя або обидва, але в різні країни, тоді як неповнолітні діти залишаються в Україні. Наслідками цього є фактичний, а потім і юридичний розпад родин, недоглянуті діти, психологічні проблеми або алкоголізм й у того з подружжя, хто виїхав, і в того, хто залишився в Україні й став «утриманцем» іншого тощо.

Ті ж, хто не виїхав на заробітки, створюють надмірне навантаження на місцеві ринки праці, що призводить до значного зниження там рівня заробітних плат. Особливо гострою ця проблема є для сільської місцевості. Так, заробітна плата найманих працівників у сільському господарстві в останні роки становить 50% від середньої по інших галузях економіки, і в результаті цього майже половина мешканців сільської місцевості мають середньодушові доходи нижчі за прожитковий мінімум (проти лише чверті серед жителів міст). Одночас 40% безробітних на обліку центрів зайнятості становлять сільські мешканці, а рівень їх працевлаштування (30%) у півтори рази менший від рівня працевлаштування в містах (47%).

Причина трудонадлишковості сільської місцевості України полягає в дисбалансі трудових ресурсів села та міста, що походить ще з радянських часів. До кінця XVIII ст. в усьому світі переважна більшість населення (80–90%) була зайнята у сільському господарстві, однак потім у країнах Європи почалася промислова революція. У зв’язку з постійною появою все більш досконалої сільськогосподарської техніки та технологій відсоток населення, зайнятого в аграрному секторі, почав невпинно знижуватися. В результаті на сьогодні в розвинених країнах зайняте у сільському господарстві населення становить лише декілька відсотків від усіх трудових ресурсів.

В Україні подібний процес також відбувався. Якщо в 1939 році в її сільському господарстві працювала майже половина зайнятих, то на початок 1990 року – п’ята частина, а в 2010 році – 15% (див. рис. 5).

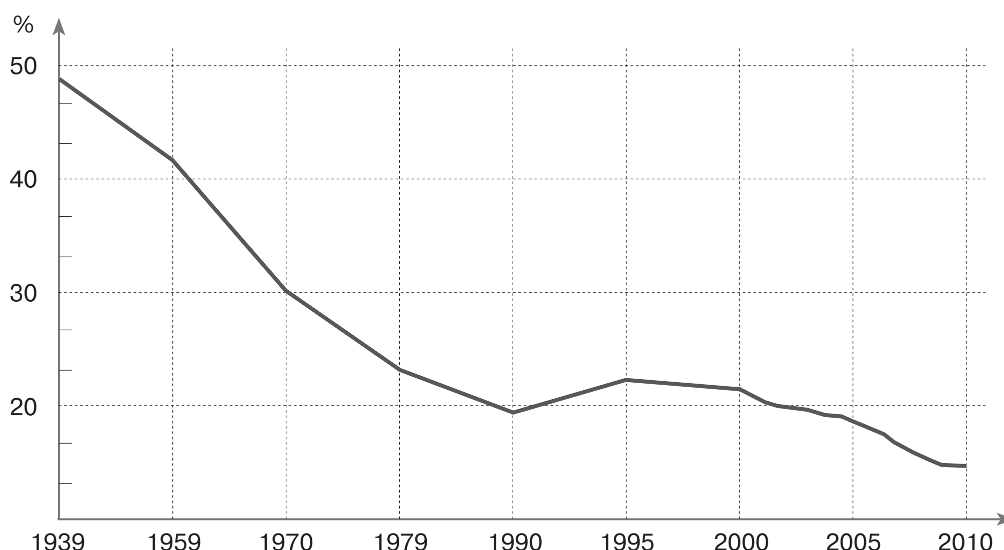


Рис. 5. Відсоток зайнятих у сільському господарстві України у 1939–2010 роках

Однак в Україні процес вивільнення населення з аграрного сектора відбувався із відставанням від розвинених країн на десятиліття, і в результаті відсоток зайнятих в її сільському господарстві наприкінці радянських часів був у декілька разів вищим від європейського або північноамериканського. Причини цього полягали, по-перше, у дещо менш сучасному обладнанні та агротехнологіях, а по-друге – у колгоспно-радгоспній формі господарювання, яка знижувала зацікавленість працюючого у результатах праці на всіх етапах виробництва та збереження сільгосппродукції. В результаті двоє чи троє колгоспників виконували той самий обсяг роботи, що й один американський чи європейський фермер. І в 1980-х роках Радянський Союз, де в сільському господарстві було зайнято до 20% населення, фактично переживав продовольчу кризу та був вимушений закуповувати певні види сільськогосподарської продукції у США чи Канаді, де в сільському господарстві працювало 3–4% населення[1].

Проте зараз сільськогосподарська сфера України зазнає хоч і повільних, а проте докорінних змін. І в результаті переходу на новітню техніку та сучасні форми господарювання (фермерські господарства, великі промисло-

[1] До того ж в СРСР, на відміну від інших розвинених країн, на допомогу колгоспам та радгоспам у збиранні врожаю регулярно залучалося міське населення.

ві агрохолдинги тощо) мільйони сільськогосподарських робітників або вже стали «зайвими», або стануть такими у найближчі роки.

Щоб уявити подальшу динаміку цього процесу, потрібно порівняти стан агросектора України та розвинених країн. На 2010 рік у сільському господарстві України, з урахуванням лісового та рибного господарств, працювало близько 15% зайнятих. У той же час у розвинених країнах (за відносної подібності природно-кліматичних умов та культур, що вирощуються) цей показник становить 1–5% (див. порівняльну табл. 2).

Таблиця 2

Відсоток зайнятих у сільському господарстві деяких розвинених країн

Країна	**Відсоток зайнятих у сільському господарстві**
США	1,5%
Великобританія	1,6%
Німеччина	2,4%
Данія	2,5%
Канада	3,0%
Австралія	3,6%
Франція	3,8%
Японія	4,0%
Італія	4,2%
Угорщина	4,7%
Європейський союз загалом	5,2%
Україна	**15,0%**

Таким чином, навіть у разі повного відродження сільськогосподарського сектора України (яке може відбутися лише на основі його перебудови за зразками розвинених країн) половина чи дві третини із 3 млн осіб, які нині зайняті у сільському господарстві, будуть вивільнені. Фактично цей цілком об'єктивний процес уже відбувається: за останні 10 років аграрний сектор у нас залишили 1,2 млн працюючих. Відповідно у найближчі 10 років та сама доля, скоріше за все, чекає ще 1,5–2 млн осіб.

Надія ж на те, що у сільських населених пунктах будуть побудовані промислові підприємства, які зможуть працевлаштувати населення, вивільнене з аграрної сфери, теж є здебільшого невиправданою. Адже у сільській

місцевості в більшості випадків немає необхідної інфраструктури: під'їзних залізничних шляхів, високовольтних ліній електропередач, комунікаційних мереж, навчальних закладів, логістичних комплексів тощо. Тому нові підприємства будуть переважно будуватися у великих індустріальних містах та поблизу від них, а не в сільській глибинці.

Таким чином, найближчими роками ще мільйони людей працездатного віку в Україні втратять роботу та не зможуть знайти її у своїх сільських населених пунктах або поблизу від них, і це неминуче позначиться на їхніх сім'ях. І єдиним відносно прийнятним виходом з цієї ситуації є трудова міграція цих мільйонів в інші регіони країни або за кордон.

Узагалі, міграційні процеси, що відбуваються та відбуватимуться у нас і надалі, стосуються не лише сільського населення. Закриття чи перепрофілювання ринкоутворюючих підприємств, занепад цілих галузей промисловості зробили багато міст країни хронічно трудонадлишковими. Проте в сільській місцевості цей процес переходу трудових ресурсів у «зайві» є найвідчутнішим у зв'язку з об'єктивно меншою соціальною та міграційною мобільністю тутешнього населення.

Міграційні процеси вже відбуваються, переважно – стихійно, і найнегативнішим їх проявом є зовнішня трудова міграція. Оскільки нині у нас немає умов для виїзду за кордон цілих родин, то виїздять дорослі, залишаючи дітей удома під наглядом родичів. Часто виїздить лише хтось один із подружжя або обидва, але окремо один від одного. Через те, що українці у своїй переважній більшості живуть та працюють в інших державах напівлегально або нелегально[1], вони нерідко роками не повертаються до України, що відповідно позначається на їхніх родинних стосунках та дітях.

Таким чином, якщо трудова міграція для деякої частини нашого населення є неминучою, то держава вважає найприйнятнішою альтернативою зовнішній міграції внутрішню[2], адже за внутрішньої міграції більшість негативних наслідків зовнішньої міграції є відсутніми або пом'якшеними:

– У разі зовнішньої міграції, коли за кордон виїздить частина сім'ї, рідні часто не бачать один одного роками. У той же час за внутрішньої міграції заробітчани мають змогу приїжджати додому щомісяця або

[1] За найзваженішими експертними оцінками, за межами України нині працює 2,5–3 млн наших співгромадян. У той же час за офіційною статистикою кількість українців, що працює за кордоном, не перевищує 100 тис. осіб, або 3–4% від реальної кількості.

[2] Див., напр., п. 3 Рішення Ради національної безпеки і оборони України «Про напрями державної міграційної політики України та невідкладні заходи щодо підвищення її ефективності» (уведено в дію Указом Президента України № 657/2007 від 20.07.2007 р.).

частіше. Після улаштування в іншому регіоні країни один з подружжя може з часом переселити до себе іншого, а після цього забрати дітей. Переїхати ж родиною на постійне місце проживання до іншої країни значно складніше.

– При працевлаштуванні за кордоном громадянин України в більшості випадків позбавлений соціального захисту як на батьківщині, так і в країні перебування. Цей період не зараховується у пенсійний стаж; громадянин не може розраховувати на допомогу по безробіттю вищу за мінімальну; йому скоріше за все не нададуть допомоги в разі нещасного випадку на виробництві та захворювання, яке спричинило втрату працездатності тощо. У той же час при легальному працевлаштуванні всередині країни, нехай і в іншій місцевості, людина у нас має право на соціальний захист.
– При працевлаштуванні за кордоном людина витрачає там більшу частину заробітку, тоді як при працевлаштуванні всередині країни особою сплачуються податки, а всі зароблені гроші витрачаються в Україні.
– При внутрішній міграції, у порівнянні із зовнішньою, людині простіше обстоювати свої трудові та інші права, а вірогідність потрапити у ситуацію примусової праці (торгівлі людьми) є значно меншою.

Регулювання міграційних процесів – серйозний виклик для нашої держави, і ДСЗУ тут відведено значну роль. Стимулювати внутрішню міграцію як альтернативу зовнішній центри зайнятості можуть за допомогою нижченаведених заходів.

1. Допомога клієнтам центру зайнятості у працевлаштуванні по всій території країни. Вже декілька років бази вакансій центрів зайнятості не обмежуються локальними ринками праці. Шукачі роботи мають доступ до вакансій зі всієї України – шляхом спілкування зі спеціалістами центру зайнятості, користування інформаційними сервісами ДСЗУ (інтернет-порталами та колл-центрами), доступу в центрах зайнятості до Інтернет-сайтів агенцій з працевлаштування тощо.

Чим складнішою є ситуація на місцевому ринку праці (взагалі або за окремими категоріями населення, певними професіями), тим активніше спеціаліст зі працевлаштування – особистий консультант має розкривати перед клієнтом можливості його працевлаштування поза рідним населеним пунктом. Для цього шукачі роботи інформуються про стан вакансій та рівень заробітної плати в місті Києві, обласному центрі та інших великих містах, де спостерігаються певний дефіцит робочої сили. При цьому доцільно коротко розглянути з клієнтом (під час індивідуальної консультації або семінару) основні аспекти працевлаштування в іншій місцевості: транспортне сполу-

чення, проживання, зміну формату стосунків з родиною, можливість залишити домашнє господарство, питання безпеки тощо.

Особливу увагу спеціалістові зі працевлаштування та шукачеві роботи потрібно приділити безпеці. Бажано, щоб особа виїжджала на працевлаштування вже на конкретне, дистанційно підібране робоче місце. Також потрібно заздалегідь перевірити сумлінність роботодавця, адже окремі підприємства відверто обманюють іногородніх працівників в оплаті праці та інших аспектах працевлаштування.

Для такої перевірки, що може здійснюватися самим шукачем роботи за допомогою спеціаліста центру зайнятості, доцільно використовувати пошукові можливості Інтернету. Наприклад, пошуковий запит може бути здійснений за ключовими словами «несумлінний роботодавець», «обман працівників», «затримка зарплати» та назвою підприємства, що подало вакансію. Якщо підприємство невелике, можна порекомендувати особі знайти та продивитися всю інформацію щодо нього, яка є в Інтернеті. Також спеціалістові бажано зв'язатися із центром зайнятості того району, де розташоване підприємство, та дізнатися, чи не занесено його до «чорного списку» несумлінних роботодавців. При цьому слід проінформувати клієнта, що центр зайнятості хоч і допомагає у підборі вакансій, але не відповідає за несумлінні дії з боку працедавця та не може їм запобігти, а отже, сам клієнт також має приділити увагу питанням безпеки.

Ще одним заходом, покликаним стимулювати внутрішню трудову міграцію, є надання громадянам можливості звернутися за повним спектром послуг (включаючи отримання допомоги по безробіттю) до будь-якого центру зайнятості країни, а не лише за місцем прописки / реєстрації[1]. Це дає клієнтові необхідні ресурси для пошуку роботи за місцем свого фактичного проживання, і центрам зайнятості потрібно активно використовувати цю можливість.

Історія Світлани. Світлана родом з Херсона, але декілька останніх років працювала у фінансовій компанії в Києві, наймаючи житло. Восени 2008 року через економічну кризу вона втратила роботу й почала шукати нову, однак в умовах масових звільнень у Києві це було справою багатьох місяців. При цьому весь час пошуків потрібно було платити немалі гроші за наймане житло, а достатніх накопичень для цього у Світлани не було. Могла б стати у пригоді допомога по безробіттю, але на перешкоді тут стояла істотна проблема: квартироздавачі, як

[1] Такий порядок запроваджено Постановою Кабінету Міністрів України № 1080 від 26.10.2011 р. «Про внесення змін до Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних».

правило, не реєструють пожильців у найнятих квартирах. Тому офіційно Світлана все ще була прописана у Херсоні, а отже, мала реєструватися як безробітна у тамтешньому центрі зайнятості. Для цього їй було б потрібно їздити з Києва до Херсона і назад 2–3 рази на місяць, марнуючи гроші, зусилля та час, що могли бути витрачені на пошук роботи. Знайти ж підходящу роботу у рідному місці було майже неможливо.

Діючий із листопада 2011 року порядок реєстрації та обліку громадян, що шукають роботу, дозволяє підтримувати безробітних у пошуку роботи саме там, де ця робота є. Це дає змогу мешканцям територій, де є відносний дефіцит вакансій, ефективно знаходити привабливу роботу в інших регіонах України, що сприяє раціональнішому використанню робочої сили.

2. Інформаційно-роз'яснювальна та мотиваційна робота. Спеціалісти служби зайнятості мають бути обізнані з особливостями та перевагами внутрішньої міграції та вміти переконати клієнтів у тому, що вона є прийнятною альтернативою як зовнішній міграції, так і безробіттю.

На семінарах із запобігання неврегульованій зовнішній трудовій міграції або інших семінарах можуть виконуватися спеціальні вправи (див. додаток 3).

3. Урахування можливості внутрішньої трудової міграції під час здійснення профорієнтації. В разі трудонадлишковості місцевого ринку праці та низького рівня заробітних плат при здійсненні профорієнтації спеціалістові центру зайнятості буде доцільно розглянути з клієнтом можливість працевлаштування в іншій місцевості та відповідно одержання професії, яка буде там затребуваною. Тобто в цьому випадку профконсультанти при допомозі клієнтові у професійному самовизначенні мають орієнтуватися не на місцевий ринок праці (на якому привабливих вакансій може не бути взагалі), а на загальноукраїнський, де завжди є достатньо високооплачувані вакансії. Особливо доцільно це при профорієнтації молодих клієнтів, адже молодь – наймобільніша група населення, котра не «обтяжена» родиною та найшвидше адаптується на новому місці.

Крім того, можна рекомендувати клієнтам ґрунтовне ознайомлення із загальноукраїнською базою вакансій. Це дасть змогу потенційним мігрантам побачити, що в Україні існують вакансії, які навіть з економічної точки зору (заробітна плата мінус витрати на переїзди та проживання) є не менш привабливими, ніж робота за кордоном. Це заохочуватиме клієнтів приймати рішення щодо побудови свого професійного майбутнього в Україні.

4. Здійснення центрами зайнятості комплексу спеціальних заходів щодо повернення громадян з-за кордону. Для багатьох мігрантів перебування за кордоном, у відриві від родин та звичного оточення, є вимушеним та дискомфортним. Отже, вони бажають повернутися в Україну, проте не роблять це через брак підходящої роботи на місцевому ринку праці.

Створення умов та механізмів для сприяння поверненню в країну громадян України є важливим напрямом державної міграційної політики. Досвід роботи деяких місцевих центрів зайнятості свідчить, що саме служба зайнятості може відігравати провідну роль у такому поверненні[1].

Це можна здійснювати шляхом проведення індивідуальної інформаційно-роз'яснювальної роботи із самими громадянами та членами їхніх родин. Родини, як правило, зацікавлені у поверненні в країну своїх батьків чи подружжя навіть ціною їх працевлаштування в інших регіонах та з деякою втратою розміру доходів. Така роз'яснювальна робота може здійснюватися під час будь-яких заходів центру зайнятості (індивідуальної консультації, семінарів, масових заходів, проведення інформаційних кампаній, профорієнтаційних уроків тощо). Під час цієї роботи мігрантові або його родичу потрібно розповісти, що в Україні є місцевості з високим попитом на робочу силу та відносно високим рівнем заробітних плат, а працевлаштування всередині країни у порівнянні із зовнішньою міграцією має низку переваг для самої особи та членів її родини.

Роз'яснювальна робота може проводитися також із самими заробітчанами під час їхнього тимчасового повернення до України (у відпустку, в міжсезоння тощо). Для виявлення таких осіб можна використовувати дані, що містяться в Паспортах соціального розвитку сіл та Паспортах сільрад (міськрад), які складаються центрами зайнятості.

Індивідуальну бесіду з цими особами доцільно проводити за участю представників місцевої виконавчої влади (наприклад, голови сільської ради). Слід врахувати, що ці особи вже обізнані на практиці з перевагами, недоліками, а можливо, і з небезпеками трудової міграції, тому наголос варто робити на тому, що ситуація в цілому в Україні та в окремих її місцевостях змінюється на краще і що умови внутрішньої зайнятості вже тепер, з урахуванням усіх факторів, можуть конкурувати з умовами зайнятості за кордоном.

---

[1] Наприклад, існує досвід Миколаївського обласного центру зайнятості, який у 2007 році безпосередньо ініціював повернення з-за кордону понад 800 корабелів з їх подальшим працевлаштуванням на відроджених суднобудівних заводах міста.

3.5. Орієнтація громадян із сімейними обов'язками на нестандартні форми трудової зайнятості

Загальні положення

У нашій країні і для роботодавців, і для найманих працівників традиційно стандартною формою зайнятості вважається наймана праця за повним робочим днем та 40-годинним робочим тижнем. Проте така форма зайнятості часто є незручною або цілком непідходящою для трудящих із сімейними обов'язками: матерів (батьків), що здійснюють догляд за малими дітьми або дитиною з інвалідністю, вагітних жінок, одиноких батьків, осіб, які здійснюють догляд за хворими родичами. Тому при працевлаштуванні таких осіб часто є доцільним розглянути нестандартні форми трудової зайнятості: зайнятість на умовах неповного робочого дня або гнучкого графіка, роботу на дому, самозайнятість тощо. У розвинених країнах такі нестандартні форми застосовуються дедалі ширше, що не лише полегшує поєднання праці та родини, але й робить доступними для економіки додаткові трудові ресурси[1].

Орієнтувати клієнтів центру зайнятості на нестандартні форми зайнятості доцільно ще й тому, що в деяких випадках це дозволить особі працювати за вже наявною професією, без перенавчання, яке пов'язане зі втратою кваліфікації та витрачаннями грошей і часу. І навпаки: клієнтові можуть бути запропоновані профорієнтація та оволодіння професією, яка буде більш зручною для нестандартних форм зайнятості, ніж його наявна професія.

Узагалі-то орієнтація на нестандартні форми трудової зайнятості є доцільною не лише для осіб із сімейними обов'язками. Ці форми можуть бути більш підходящими, ніж стандартні, для клієнтів із проблемами зі здоров'ям, адаптацією у трудовому колективі та іншими психологічними проблемами, для працівників пенсійного віку, осіб, що приступають до трудової діяльності після тривалої перерви, молоді, що навчається, мешканців віддалених населених пунктів тощо.

У разі, якщо сімейна ситуація утруднює працевлаштування клієнта на умовах 40-годинного робочого тижня із фіксованим графіком робо-

---

[1] Наприклад, забезпеченню рівного ставлення й рівних можливостей для трудящих із сімейними обов'язками, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності, присвячено спеціальну Конвенцію Міжнародної організації праці № 156 та ст. 27 частини II Європейської соціальної хартії.

ти, йому може бути запропоновано розглянути можливість працевлаштування за іншими формами зайнятості. Це може бути зроблено під час бесіди з профорієнтатором або співбесіди із спеціалістом зі працевлаштування. Під час такої бесіди спеціаліст центру зайнятості розкриває переваги та вади різних форм зайнятості й допомагає клієнтові підібрати найбільш прийнятну з них. Після цього спеціаліст може розповісти клієнтові про можливості центру зайнятості й інших структур зі сприяння йому у працевлаштуванні за цими формами трудової зайнятості. При цьому клієнта слід проінформувати, що йому доведеться здебільшого самотужки переконувати роботодавців прийняти його на роботу за цими формами зайнятості (якщо йдеться про найману працю) або здійснювати самозайнятість самостійно, на свій страх і ризик, та без істотної сторонньої підтримки.

Проблема тут полягає у тому, що в наших умовах самі роботодавці часто не готові брати осіб із сімейними обов’язками на роботу за нестандартними формами зайнятості. Тому спеціалістові з працевлаштування може бути необхідно попередньо переконати роботодавця заповнити вакансію певним працівником на таких нестандартних умовах. Крім того, під час інформаційних заходів із роботодавцями доцільно постійно нагадувати їм про можливість ефективного заповнення вакансій працівниками за різними формами зайнятості.

Під час бесіди з клієнтом із сімейними обов’язками окремо слід обговорити можливість розв’язання проблеми його трудової зайнятості шляхом самозайнятості. Клієнтові можна запропонувати замислитись над можливістю організації власної справи, вивчити спеціальну літературу, пройти профорієнтаційну консультацію тощо. Взагалі, в умовах дефіциту робочих місць на місцевому ринку праці для трудящих із сімейними обов’язками самозайнятість є не тільки найбільш доцільною, а часто і єдиною реально можливою формою зайнятості. Також слід враховувати, що орієнтацію клієнтів центру зайнятості на самозайнятість не обов’язково пов’язувати із можливістю отримання ними одноразової допомоги по безробіттю за кошти ФЗДССУВБ, адже абсолютна більшість підприємців, що діють в України, самостійно здобули кошти для початку своєї діяльності[1].

---

[1] За деякими оцінками, приблизно 2% з працюючих на даний момент підприємців почали власну справу за допомогою коштів ФЗДССУВБ. Інших більш-менш масових програм безвідплатної допомоги на початок власної справи від державних чи громадських структур в Україні не було.

Особливості окремих нестандартних форм зайнятості

Нижче викладено стислий опис різних форм зайнятості та їх особливостей у соціальному й родинному контекстах. Спеціалістам центру зайнятості важливо вміти розкрити переваги та недоліки різних форм нестандартної зайнятості – як перед самими клієнтами із сімейними обов'язками, так і перед роботодавцями. Цей опис також може бути розміщений у ґендерному куточку центру зайнятості.

Зайнятість на умовах неповного робочого дня, тижня

Неповна зайнятість – це зайнятість на умовах 3/4, 1/2, 1/4 ставки, зайнятість без фіксованої кількості годин на тиждень за погодинної оплати тощо.

Переваги:

– наявність додаткового часу, що його можна витрачати на родину, дітей.

Недоліки:

– менший розмір заробітної плати, ніж за повної зайнятості (працюючи на 1/2 ставки, працівник отримує відповідно 1/2 посадового окладу тощо);
– менші можливості для кар'єрного зростання (як правило, особи, що працюють на умовах неповного робочого дня, не розглядаються як кандидати на керівні посади);
– якщо місце роботи розташоване далеко від дому працівника, то щоденні витрати часу та грошей на проїзд можуть майже знівелювати виграш часу від скороченого робочого дня (за щоденної зайнятості).

Зайнятість за гнучким графіком роботи

Гнучкий графік – це зайнятість на умовах змінного або вільного робочого розпорядку із відпрацюванням фіксованої кількості годин на день, тиждень або виконанням фіксованого обсягу роботи.

Переваги:

– можливість поєднувати сімейні обов'язки та трудову діяльність без втрати в оплаті праці.

Недоліки:

– неможливість впровадження гнучкого графіка на більшості робочих місць та виробництв. Проте щодо деяких професій (наприклад, страхові агенти) гнучкий графік роботи є бажаним чи навіть єдино можливим.

Віддалене робоче місце

Віддалене робоче місце – це відокремлений структурний підрозділ або робоче місце, що спеціально утворюється роботодавцем поза основним виробництвом (офісом) і поблизу від місця проживання працівників (працівника).

Переваги:

– розміщення робочого місця поблизу від місця проживання, завдяки чому працівник може дістатися роботи без суттєвих витрат часу та грошей, а

роботодавець отримає робочу силу на кращих умовах, ніж за місцем його основного виробництва.

Недоліки:

- як правило, більш низька оплата праці, менший соціальний пакет тощо у порівнянні з основним виробництвом;
- для роботодавця організація та утримання віддаленого робочого місця пов'язана із додатковими складнощами й витратами.

Надомна праця

Під надомною працею розуміється така форма організації праці, коли, працевлаштувавшись на певне підприємство або уклавши з ним цивільно-правову угоду, працівник переважну більшість своїх виробничих завдань виконує у себе вдома на своєму або наданому роботодавцем устаткуванні. Теоретично надомна праця є можливою за достатньо широким спектром спеціальностей – від програмування і бухгалтерського обліку до народних промислів. Надомна праця може ефективно поєднуватися як зі стандартною, так і з нестандартними формами зайнятості. Наприклад, веб-дизайнер, що працює на умовах повного чи неповного робочого дня, може виконувати частину роботи на домашньому комп'ютері.

Переваги:

- гнучкий графік роботи та постійне перебування вдома дають можливість найоптимальнішим чином поєднувати трудову діяльність із доглядом за дітьми або хворими родичами, хатньою роботою тощо;
- працівник економить час та гроші на щоденних поїздках на роботу й додому, що є особливо актуальним для сільської місцевості;
- роботодавець позбавлений необхідності створювати робоче місце, виділяючи для нього офісний або виробничий простір, обладнання тощо.

Недоліки:

- надомна праця є доступною лише для обмеженого кола спеціальностей, які потребують відносно нескладного виробничого устаткування, яке може бути розташоване вдома;
- на практиці більшість роботодавців поки що не бажає погоджуватися на заповнення вакансії за цією формою зайнятості, оскільки вона утруднює контроль за діяльністю працівників, координацію їхніх дій тощо;
- за надомної організації праці відбувається виключення працівника із соціальних комунікацій, що їх забезпечує перебування в трудовому колективі; для нього стає майже неможливим кар'єрне зростання тощо.

Із досвіду Перечинського районного центру зайнятості (Закарпатська область). На обліку в ньому тривалий час перебувала жінка передпенсійного віку. Її професія не була затребуваною на ринку праці, а сама вона мала

проблеми зі здоров'ям (їй було важко пересуватися). Отже, знайти роботу їй було майже неможливо.

Однак у резюме клієнтка вказала, що захоплюється в'язанням. А один з роботодавців – власник невеликого швейного ательє – якось обмовився, що вони б хотіли іноді комбінувати швейні вироби та в'язання, проте не мають можливості найняти працівника на повну ставку. Клієнтці запропонували почати заробляти на своєму хобі, вона зацікавилась. Роботодавець встановив у неї вдома в'язальну машину, і почалася робота. Працедавець привозив матеріли та викрійки і забирав готові вироби. В результаті клієнтка не лише вирішила проблему із власною зайнятістю, а й заробила більш високу пенсію.

Самозайнятість

Самозайнятість – це праця на себе на свій розсуд та ризик. Самозайнятість юридично може бути оформлена як підприємництво чи незалежна професійна діяльність; також самозайнятий може працювати за цивільно-правовими договорами, виконуючи певні замовлення юридичних чи фізичних осіб. До самозайнятих можна віднести й тих, хто систематично виробляє на продаж продукцію в особистому селянському господарстві. Самозайнятість може поєднуватися з працею за наймом, особливо якщо остання здійснюється на умовах неповного робочого дня (тижня).

Переваги:

– відсутність обмежень щодо статі, віку, наявності дітей тощо порівняно з вимогами, що їх фактично може висувати роботодавець;
– повна свобода у всьому, що стосується інтенсивності та режиму роботи: самостійне планування робочого часу, гнучкий графік роботи, можливість неповної зайнятості;
– трудова діяльність шляхом організації власної справи можлива незалежно від рівня безробіття в даній місцевості, що підвищує її важливість для трудонадлишкових регіонів;
– усі матеріальні вигоди, весь прибуток від виконання трудової діяльності отримує особа-підприємець;
– значно більші свобода дій та можливість для творчості;
– «власна справа» є престижною формою зайнятості, навіть у випадку праці за робочою професією.

Недоліки:

– необхідність розраховувати лише на себе, на власні сили;
– самозайнятий вимушений самостійно виконувати, крім виробничої, всю організаційну роботу: налагоджувати збут продукції, вести бухгалтерський облік, складати звітність тощо;

– у разі роботи за спрощеною системою оподаткування необхідно щомісяця сплачувати фіксовані суми податку (для I або II категорій платників) та єдиний соціальний внесок (для всіх категорій платників, крім пенсіонерів та осіб з інвалідністю), причому незалежно від розміру доходів та здійснення у ці місяці діяльності взагалі;
– державна соціальна допомога за цієї форми зайнятості або є мінімальною (у разі настання безробіття, виходу на пенсію), або взагалі відсутня (допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, збереження зарплати на час відпустки, в більшості випадків – отримання субсидії на оплату комунальних послуг тощо).

Переваги для роботодавця від працевлаштування робітника за нестандартними формами зайнятості:
– погодившись на зайнятість за нестандартною формою, роботодавець часто наймає доброго працівника з кваліфікацією, вищою за середній рівень (оскільки цей працівник був без роботи не через свою низьку кваліфікацію, а через консерватизм інших роботодавців);
– у сучасних умовах за багатьма видами робіт (наприклад, бухгалтерський облік, всі комп'ютерні роботи, написання текстів, дизайн, швейні роботи, народні промисли тощо) всі або значна частина виробничих завдань можуть бути виконані працівником вдома без втрати якості та без створення будь-яких незручностей для виробничого процесу підприємства. До того ж виведення частини робочих місць за межі підприємства дозволяє економити на утриманні офісної або виробничої площі;
– працевлаштування осіб із сімейними обов'язками за нестандартними формами зайнятості є свідченням соціальної відповідальності підприємства.

Із досвіду Ужгородського міського центру зайнятості. До нього по допомогу у працевлаштуванні звернулася жінка, що мала трьох малолітніх дітей. У процесі підбору роботи з'ясувалося, що зайнятість на стандартних умовах фіксованого 40-годинного робочого тижня є для неї неможливою. Оскільки клієнтка мала медичну освіту, їй було запропоновано пройти курси підвищення кваліфікації за спеціальністю агента зі страхової медицини. Також спеціаліст центру зайнятості допоміг їй визначитися з організацією догляду за дітьми (за допомогою родичів та дошкільних закладів). Після цього кандидатуру клієнтки було запропоновано роботодавцеві – страховій компанії. Роботодавця, у свою чергу, довелося переконати у можливості праці фахівця на умовах скороченого робочого часу та гнучкого графіку роботи. В результаті компанія отримала висококваліфікованого робітника, а особа – можливість поєднувати трудову діяльність та материнство.

Додаток 1

Основні нормативні документи, що визначають правові засади забезпечення ґендерної рівності й підвищення конкурентоспроможності жінок та батьків у трудових відносинах

Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок

(Ратифікована Україною 12 березня 1983 року.)

{Додатково див. Факультативний протокол до Конвенції від 06.10.1999 р.}

Держави – сторони цієї Конвенції,

– враховуючи, що Статут Організації Об'єднаних Націй знову утвердив віру в основні права людини, в гідність і цінність людської особи, в рівноправність чоловіків і жінок,
– враховуючи, що Загальна декларація прав людини підтверджує принцип недопущення дискримінації і проголошує, що всі люди народжуються вільними та рівними у своїй гідності та правах і що кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені в ній, без будь-якої різниці, в тому числі щодо статі,
– враховуючи, що на держави – сторони Міжнародних пактів про права людини покладається зобов'язання забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користуватися всіма економічними, соціальними, культурними, громадянськими та політичними правами,
– беручи до уваги міжнародні конвенції, укладені під егідою Організації Об'єднаних Націй та її спеціалізованих установ з метою сприяння рівноправності чоловіків і жінок,
– враховуючи також резолюції, декларації та рекомендації, прийняті Організацією Об'єднаних Націй та її спеціалізованими установами з метою сприяння рівноправності чоловіків і жінок,
– будучи, проте, занепокоєні тим, що незважаючи на ці документи, як і раніше, має місце значна дискримінація щодо жінок,
– нагадуючи, що дискримінація жінок порушує принцип рівноправності та поваги людської гідності, перешкоджає участі жінок нарівні з чоловіками в політичному, соціальному, економічному та культурному житті своєї країни, заважає зростанню добробуту суспільства і сім'ї та ще більше

перешкоджає повному розкриттю можливостей жінок на благо своїх країн та людства,

- будучи занепокоєні тим, що в злиденних умовах жінки мають найменший доступ до продовольства, засобів охорони здоров'я, не мають можливості одержати освіту, професійну підготовку, працевлаштуватися, а також інших можливостей,
- будучи впевненими, що встановлення нового міжнародного економічного порядку, заснованого на рівності та справедливості, значно сприятиме забезпеченню рівності між чоловіками і жінками,
- підкреслюючи, що ліквідація апартеїду, всіх форм расизму, расової дискримінації, колоніалізму, неоколоніалізму, агресії, іноземної окупації і панування та втручання у внутрішні справи держав є необхідною для повного здійснення прав чоловіків і жінок,
- підтверджуючи, що зміцнення міжнародного миру та безпеки, ослаблення міжнародної напруженості, взаємне співробітництво між усіма державами незалежно від їх соціальних і економічних систем, загальне та повне роззброєння, особливо ядерне роззброєння, під суворим і ефективним міжнародним контролем, утвердження принципів справедливості, рівності та взаємної вигоди у відносинах між країнами та здійснення права народів, що перебувають під іноземним і колоніальним пануванням та іноземною окупацією, на самовизначення та незалежність, а також повага національного суверенітету і територіальної цілісності держав будуть сприяти соціальному прогресу та розвитку і, як наслідок, сприятимуть досягненню повної рівності між чоловіками та жінками,
- будучи впевнені, що повний розвиток країни, добробут всього світу та справа миру вимагають максимальної участі жінок нарівні з чоловіками в усіх сферах,
- враховуючи значення внеску жінок у добробут сім'ї та у розвиток суспільства, що до цього часу не одержав повне визнання, соціальне значення материнства та ролі обох батьків у сім'ї та у вихованні дітей і усвідомлюючи, що роль жінки у продовженні роду не повинна бути причиною дискримінації, оскільки виховання дітей вимагає спільної відповідальності чоловіків і жінок та всього суспільства в цілому,
- визнаючи, що для досягнення повної рівності між чоловіками та жінками необхідно змінити традиційну роль як чоловіків, так і жінок у суспільстві та в сім'ї,
- сповнені рішучості здійснити принципи, проголошені в Декларації про ліквідацію дискримінації щодо жінок, і з цією метою вжити заходів, необхідних для ліквідації такої дискримінації в усіх її формах і проявах,

погодилися про таке:

Частина I

Стаття 1

Для цілей цієї Конвенції поняття «дискримінація щодо жінок» означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі.

Стаття 2

Держави-сторони засуджують дискримінацію щодо жінок в усіх їх формах, погоджуються негайно всіма відповідними заходами здійснювати політику ліквідації дискримінації щодо жінок і з цією метою зобов'язуються:

a) включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції або інше відповідне законодавство, якщо цього ще не було зроблено, та забезпечити за допомогою закону й інших відповідних заходів практичне здійснення цього принципу;

b) вживати відповідних законодавчих та інших заходів, включаючи санкції там, де це необхідно, що забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок;

c) встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками та забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації;

d) утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій щодо жінок та гарантувати, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання;

e) вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства;

f) вживати всіх відповідних заходів, включаючи законодавчі, щодо зміни або скасування чинних законів, постанов, звичаїв і практики, що являють собою дискримінацію щодо жінок;

g) скасувати всі положення свого кримінального законодавства, що являють собою дискримінацію щодо жінок.

Стаття 3

Держави-сторони вживають в усіх галузях, і зокрема в політичній, соціальній, економічній і культурній, всіх відповідних заходів, включаючи законодавчі, щодо забезпечення всебічного розвитку та прогресу жінок, з тим щоб гарантувати їм здійснення і користування правами людини та основними свободами на основі рівності з чоловіками.

Стаття 4

1. Вжиття державами-сторонами тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками, не вважається, як це визначено цією Конвенцією, дискримінаційним, проте воно ні в якому разі не повинне тягнути за собою збереження нерівноправних або диференційованих стандартів; ці заходи повинні бути скасовані, коли будуть досягнуті цілі рівних можливостей і рівноправних відносин.

2. Вжиття державами-сторонами спеціальних заходів, спрямованих на охорону материнства, включаючи заходи, що містяться в цій Конвенції, не вважається дискримінаційним.

Стаття 5

Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів з метою:

a) змінити соціальні та культурні моделі поведінки чоловіків і жінок для досягнення викоренення забобонів, звичаїв та всіх інших проявів, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок;
b) забезпечити, щоб сімейне виховання включало правильне розуміння материнства як соціальної функції і визначення загальної відповідальності чоловіків і жінок за виховання та розвиток своїх дітей за умови, що в усіх випадках інтереси дітей мають перевагу.

Стаття 6

Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів, включаючи законодавчі, щодо припинення всіх видів торгівлі жінками та використання проституції жінок.

Частина II

Стаття 7

Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у політичному та суспільному житті країни і, зокрема, забезпечують жінкам на рівних умовах з чоловіками право:

a) голосувати на всіх виборах і публічних референдумах та бути обраними до всіх публічно виборних органів;
b) брати участь у формуванні та здійсненні політики уряду та займати державні посади, а також здійснювати всі державні функції на всіх рівнях державного управління;
c) брати участь у діяльності неурядових організацій і асоціацій, що займаються проблемами громадського та політичного життя країни.

Стаття 8

Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів, щоб забезпечити жінкам можливість на рівних умовах з чоловіками і без будь-якої дискримі-

нації представляти свої уряди на міжнародному рівні і брати участь у роботі міжнародних організацій.

Стаття 9

1. Держави-сторони надають жінкам рівні з чоловіками права щодо набуття, зміни або збереження громадянства. Вони, зокрема, забезпечують, що ні одруження з іноземцем, ні зміна громадянства чоловіка під час шлюбу не тягнуть за собою автоматичної зміни громадянства дружини, не перетворюють її на особу без громадянства і не можуть змусити її прийняти громадянство чоловіка.

2. Держави-сторони надають жінкам рівні з чоловіками права щодо громадянства їхніх дітей.

Частина III

Стаття 10

Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для того, щоб ліквідувати дискримінацію щодо жінок, з тим щоб забезпечити їм рівні права з чоловіками в галузі освіти, і, зокрема, забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок:

a) однакові умови для орієнтації у виборі професії або спеціальності, для доступу до освіти і одержання дипломів у навчальних закладах усіх категорій як у сільських, так і у міських районах; ця рівність забезпечується в дошкільній, загальній, спеціальній і вищій технічній освіті, а також в усіх видах професійної підготовки;

b) доступ до однакових програм навчання, однакових іспитів, викладацького складу однакової кваліфікації, шкільних приміщень і обладнання рівної якості;

c) усунення будь-якої стереотипної концепції ролі чоловіків і жінок на всіх рівнях і у всіх формах навчання шляхом заохочення спільного навчання та інших видів навчання, що сприятимуть досягненню цієї мети, і, зокрема, шляхом перегляду навчальних посібників та шкільних програм і адаптації методів навчання;

d) однакові можливості одержання стипендій та іншої допомоги на освіту;

e) однакові можливості доступу до програм продовження освіти, включаючи програми поширення грамотності серед дорослих і програми функціональної грамотності, спрямовані, зокрема, на скорочення якомога швидше будь-якого розриву в знаннях чоловіків і жінок;

f) скорочення чисельності дівчат, які не закінчують школи, та розроблення програм для дівчат і жінок, які передчасно залишили школу;

g) однакові можливості активно брати участь у заняттях спортом і фізичною підготовкою;

h) доступ до спеціальної інформації освітнього характеру для сприяння забезпеченню здоров’я і добробуту сімей, включаючи інформацію та консультації про планування розміру сім’ї.

Стаття 11

1. Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема:

a) право на працю як невід'ємне право всіх людей;

b) право на однакові можливості при наймані на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору при найманні;

c) право на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами і умовами роботи, на одержання професійної підготовки та перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня та регулярну підготовку;

d) право на рівну винагороду, включаючи одержання пільг, на рівні умови щодо рівноцінної праці, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи;

e) право на соціальне забезпечення, зокрема при виході на пенсію, безробітті, хворобі, інвалідності, по старості та в інших випадках втрати працездатності, а також право на оплачувану відпустку;

f) право на охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції.

2. Для запобігання дискримінації щодо жінок після одруження або народження дитини та гарантування їм ефективного права на працю держави-сторони вживають відповідних заходів для того, щоб:

a) заборонити, під загрозою застосування санкцій, звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки по вагітності та пологах чи дискримінації з огляду на сімейний стан при звільненні;

b) ввести оплачувані відпустки або відпустки з порівняльною соціальною допомогою по вагітності та пологах без втрати попереднього місця роботи, старшинства або соціальної допомоги;

c) заохочувати надання необхідних додаткових соціальних послуг, з тим щоб дозволити батькам поєднувати виконання сімейних обов'язків з трудовою діяльністю та участю в громадському житті, зокрема шляхом створення і розширення мережі закладів по догляду за дітьми;

d) забезпечувати жінкам особливий захист у період вагітності на тих видах робіт, шкідливість яких для здоров'я доведена.

3. Законодавство, що стосується захисту прав, про які йдеться в цій статті, періодично має бути розглянуте в світлі науково-технічних знань, а також переглянуте, скасоване або розширене, наскільки це необхідно.

Стаття 12

1. Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі охорони здоров'я, з тим щоб забезпечити на основі

рівності чоловіків і жінок доступ до медичного обслуговування, зокрема в тому, що стосується планування розміру сім'ї.

2. Поряд з положенням пункту 1 цієї статті держави-сторони забезпечують жінкам відповідне обслуговування в період вагітності, пологів і післяпологовий період, надаючи, коли це необхідно, безплатні послуги, а також відповідне харчування в період вагітності та годування.

Стаття 13

Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок в інших сферах економічного та соціального життя, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема:

a) право на сімейну допомогу;

b) право на одержання позик, застав під нерухоме майно та інших форм фінансового кредиту;

c) право брати участь у заходах, пов'язаних з відпочинком, заняттям спортом та в усіх галузях культурного життя.

Стаття 14

1. Держави-сторони беруть до уваги особливі проблеми, з якими зустрічаються жінки, які проживають у сільській місцевості, та значну роль, яку вони відіграють у забезпеченні економічного добробуту своїх сімей, в тому числі їх діяльність у нетоварних галузях господарства, та вживають усіх відповідних заходів щодо забезпечення застосування положень цієї Конвенції до жінок, які проживають у сільській місцевості.

2. Держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у сільських районах з тим, щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок їх участь у розвитку сільських районів та в одержанні переваг від такого розвитку, і, зокрема, забезпечують таким жінкам право:

a) брати участь в опрацюванні та здійсненні планів розвитку на всіх рівнях;

b) на доступ до відповідного медичного обслуговування, включаючи інформацію, консультації та обслуговування з питань планування розміру сім'ї;

c) безпосередньо користуватися благами програм соціального страхування;

d) одержувати всі види підготовки та формальної і неформальної освіти, включаючи функціональну грамотність, а також користуватися послугами всіх засобів общинного обслуговування, консультативних служб з сільськогосподарських питань, зокрема для підвищення їх технологічного рівня;

e) організовувати групи самодопомоги та кооперативи, з тим щоб забезпечити рівний доступ до економічних можливостей шляхом роботи за наймом або незалежної трудової діяльності;

f) брати участь в усіх видах колективної діяльності;

g) на доступ до сільськогосподарських кредитів і позик, системи збуту, відповідної технології та на рівний статус у земельних і аграрних реформах;
h) користуватися належними умовами життя, особливо житловими умовами, санітарними послугами, електро- і водозабезпеченням, а також транспортом і засобами зв'язку.

Частина IV

Стаття 15

1. Держави-сторони визнають за жінками рівність з чоловіками перед законом.

2. Держави-сторони надають жінкам однакову з чоловіками громадську правоздатність і однакові можливості її реалізації. Вони, зокрема, забезпечують їм рівні права при укладанні договорів і управлінні майном, а також рівне відношення до них на всіх етапах розгляду в судах і трибуналах.

3. Держави-учасниці погоджуються, що всі договори та всі інші приватні документи будь-якого роду, правовим наслідком яких є обмеження правоздатності жінок, вважаються недійсними.

4. Держави-сторони надають чоловікам і жінкам однакові права щодо законодавства, яке стосується пересування осіб і свободи вибору місця проживання та фактичного місцеперебування.

Стаття 16

1. Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок в усіх питаннях, що стосуються шлюбу та сімейних стосунків, і, зокрема, забезпечують на основі рівності чоловіків і жінок:

a) однакові права щодо одруження;
b) однакові права на вільний вибір дружини і на одруження лише з своєї вільної і повної згоди;
c) однакові права та обов'язки під час шлюбу і після його розірвання;
d) однакові права і обов'язки чоловіків і жінок як батьків незалежно від їхнього сімейного стану в питаннях, що стосуються їхніх дітей; в усіх випадках інтереси дітей мають перевагу;
e) однакові права вільно вирішувати питання про кількість дітей і проміжки між їх народженням та доступу до інформації, освіти, а також засобів, які дозволяють їм здійснити це право;
f) однакові права та обов'язки бути опікунами, піклувальниками, довіреними особами та усиновителями дітей або здійснювати аналогічні функції, коли вони передбачені національним законодавством; в усіх випадках інтереси дітей мають перевагу;
g) рівні особисті права чоловіка та дружини, в тому числі вибору прізвища, професії, заняття;

h) рівні права подружжя щодо володіння, придбання, управління, користування та розпорядження майном як безплатно, так і за плату.

2. Заручини та шлюб дитини не мають юридичної сили, і вживаються всі необхідні заходи, включаючи законодавчі, з метою визначення максимального шлюбного віку та обов'язкової реєстрації шлюбів в актах громадянського стану.

Частина V

Стаття 17

1. Для розгляду ходу здійснення цієї Конвенції засновується Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок (далі іменується «Комітет»), що складається в момент набуття чинності Конвенцією з вісімнадцяти, а після її ратифікації або приєднання до неї тридцять п'ятої держави-сторони – з двадцяти трьох експертів, що додержуються високих моральних принципів і компетентні в галузі, яку охоплює ця Конвенція. Цих експертів обирають держави-сторони з числа громадян, експерти виступають як особистості, при цьому враховується справедливий географічний розподіл і представництво різних форм цивілізації, а також основних правових систем.

2. Члени Комітету обираються таємним голосуванням з числа внесених у список осіб, висунутих державами-сторонами. Кожна держава-сторона може висунути одну особу з числа своїх громадян.

3. Первісні вибори проводяться через шість місяців з дня набуття чинності цією Конвенцією. Принаймні за три місяці до строку проведення кожних виборів Генеральний секретар Організації Об'єднаних Націй направляє державам-сторонам лист з пропозицією подати свої кандидатури протягом двох місяців. Генеральний секретар готує список, в якому в алфавітному порядку внесені всі висунуті таким чином особи із зазначенням держав-сторін, які їх висунули, і представляє цей список державам-сторонам.

4. Обрання членів Комітету проводиться на засіданні держав-сторін, яке скликає Генеральний секретар в центральних установах Організації Об'єднаних Націй. На цьому засіданні, де дві третини держав-сторін складають кворум, особами, обраними в Комітет, вважаються ті кандидати, які дістають найбільшу кількість голосів і абсолютну більшість голосів представників держав-сторін, що присутні та беруть участь у голосуванні.

5. Члени Комітету обираються на чотирирічний строк. Проте строк повноважень дев'яти членів, обраних на перших виборах, закінчується через два роки, одразу ж після проведення перших виборів прізвища цих дев'яти членів визначає голова Комітету шляхом жеребкування.

6. Обрання п'яти додаткових членів Комітету проводиться відповідно до положень пунктів 2, 3 і 4 цієї статті після ратифікації або приєднання до Конвенції тридцять п'ятої держави. Строк повноважень двох додаткових членів, обраних

таким чином, закінчується через два роки, прізвища цих двох членів визначає голова Комітету шляхом жеребкування.

7. Для заповнення непередбачених вакансій держава-сторона, експерт якої перестав функціонувати як член Комітету, призначає іншого експерта з числа своїх громадян за умови схвалення Комітетом.

8. Члени Комітету одержують затверджувану Генеральною Асамблеєю винагороду з коштів Організації Об'єднаних Націй в порядку і на умовах, встановлюваних Асамблеєю з урахуванням важливості обов'язків Комітету.

9. Генеральний секретар Організації Об'єднаних Націй надає необхідний персонал і матеріальні засоби для ефективного здійснення функцій Комітету відповідно до цієї Конвенції.

Стаття 18

1. Держави-сторони зобов'язані подавати Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй для розгляду Комітетом доповідь про законодавчі, судові, адміністративні або інші заходи, вжиті ними для виконання положень цієї Конвенції, та про прогрес, досягнутий у цьому напрямі:

a) протягом одного року після набрання чинності цією Конвенцією щодо даної держави; та

b) після цього принаймні щочотири роки і далі, коли цього вимагає Комітет.

2. У доповідях можуть зазначатися фактори та ускладнення, що впливають на виконання зобов'язань за Конвенцією.

Стаття 19

1. Комітет встановлює свої власні правила процедури.

2. Комітет обирає своїх службових осіб на дворічний строк.

Стаття 20

1. Комітет щорічно проводить засідання, як правило, протягом періоду, що не перевищує двох тижнів, з метою розгляду доповідей, поданих відповідно до статті 18 цієї Конвенції.

2. Засідання Комітету, як правило, проводяться в центральних установах Організації Об'єднаних Націй або в будь-якому іншому місці, визначеному Комітетом.

Стаття 21

1. Комітет щорічно через Економічну та Соціальну раду подає доповідь Генеральній Асамблеї Організації Об'єднаних Націй про свою діяльність та може вносити пропозиції і рекомендації загального характеру, що ґрунтуються на вивченні доповідей та інформації, одержаних від держав-сторін. Такі пропозиції та рекомендації загального характеру включаються у доповідь Комітету поряд із зауваженнями держав-сторін, якщо такі є.

2. Генеральний секретар надсилає Комісії доповіді Комітету щодо становища жінок.

Стаття 22

Спеціалізовані установи мають право бути представленими при розгляді питань про здійснення таких положень цієї Конвенції, що входять до сфери їхньої діяльності. Комітет може запропонувати спеціалізованим установам подавати доповіді про здійснення Конвенції в галузях, що входять до сфери їхньої діяльності.

Частина VI

Стаття 23

Жодне в цій Конвенції не зачіпає будь-яких положень, що більше сприяють рівноправності між чоловіками і жінками і можуть бути:

a) в законодавстві держави-сторони; або

b) в будь-якій іншій міжнародній конвенції, договорі чи угоді, що мають силу для такої держави.

Стаття 24

Держави-сторони зобов'язані вживати всіх необхідних заходів на національному рівні щодо досягнення повної реалізації прав, визнаних у цій Конвенції.

Стаття 25

1. Ця Конвенція відкрита для підписання всіма державами.

2. Генерального секретаря Організації Об'єднаних Націй призначають депозитарієм цієї Конвенції.

3. Ця Конвенція підлягає ратифікації. Ратифікаційні грамоти здаються на зберігання Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй.

4. Ця Конвенція відкрита для приєднання до неї всіх держав. Приєднання здійснюється шляхом здачі документа про приєднання на зберігання Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй.

Стаття 26

1. Прохання про перегляд цієї Конвенції може бути подане в будь-який час будь-якою з держав-сторін шляхом письмового повідомлення на ім'я Генерального секретаря Організації Об'єднаних Націй.

2. Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй, якщо вона визнає за необхідне вжиття будь-яких заходів, приймає рішення про те, яких саме заходів потрібно вжити щодо такого прохання.

Стаття 27

1. Ця Конвенція набуває чинності на тридцятий день після здачі на зберігання Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй двадцятої ратифікаційної грамоти або документа про приєднання.

2. Для кожної держави, яка ратифікує цю Конвенцію або приєднається до неї після здачі на зберігання двадцятої ратифікаційної грамоти або документа про

приєднання, ця Конвенція набуває чинності на тридцятий день після здачі на зберігання її ратифікаційної грамоти або документа про приєднання.

Стаття 28

1. Генеральний секретар Організації Об'єднаних Націй одержує і розсилає всім державам текст застережень, зроблених державами в момент ратифікації або приєднання.

2. Застереження, не сумісне з цілями і завданнями цієї Конвенції, не допускається.

3. Застереження можуть бути зняті в будь-який час шляхом відповідного повідомлення, направленого на ім'я Генерального секретаря, який потім повідомляє про це всі держави-сторони. Таке повідомлення набуває чинності з дня його отримання.

Стаття 29

1. Будь-який спір між двома або кількома державами-сторонами щодо тлумачення або застосування цієї Конвенції, не вирішений шляхом переговорів, передається на прохання однієї із сторін на арбітражний розгляд. Якщо протягом шести місяців з моменту подачі заяви про арбітражний розгляд сторонам не вдалося досягти згоди щодо організації арбітражного розгляду, будь-яка з цих сторін може передати даний спір до Міжнародного Суду шляхом подачі заяви відповідно до Статуту Суду.

2. Кожна держава-сторона може під час підписання чи ратифікації цієї Конвенції або приєднання до неї заявити про те, що вона не вважає себе пов'язаною зобов'язаннями, що містяться в пункті 1 цієї статті. Інші держави-сторони не несуть зобов'язань, що випливають із зазначеного пункту даної статті, щодо будь-якої держави-сторони, яка зробила подібне застереження.

3. Будь-яка держава-сторона, що зробила застереження відповідно до пункту 1 цієї статті, може в будь-який час зняти своє застереження шляхом повідомлення Генерального секретаря Організації Об'єднаних Націй.

Стаття 30

Ця Конвенція, тексти якої англійською, арабською, іспанською, китайською, російською та французькою мовами є цілком автентичними, здається на зберігання Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй.

Конституція України *(витяг)*

Стаття 24. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Стаття 43. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Закон України «Про охорону праці» *(витяг)*

Стаття 10. Охорона праці жінок

Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади у галузі охорони здоров'я.

Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством.

Положення про професійне навчання кадрів на виробництві[1] *(витяг)*

3.2. Підготовка робітників із числа жінок або неповнолітніх громадян здійснюється лише за професіями, а також для робіт, на яких дозволяється використання їх праці. Роботи, на яких не можна використовувати працю жінок та неповнолітніх громадян, визначаються Переліком важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від

---

[1] Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України № 127/151 від 26.03.2001 р.

29.12.93 № 256 та зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 30.03.94 за № 51/260, та Переліком важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.94 № 46 та зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 28.07.94 за № 176/385.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Розділ I
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:

- рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;
- рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;
- дискримінація за ознакою статі – дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливлюють визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків;
- позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України;
- сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;
- ґендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;
- ґендерно-правова експертиза – аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку

щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 2. Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складається з Конституції України, цього Закону та інших нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, то застосовуються правила міжнародного договору.

Стаття 3. Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

– утвердження ґендерної рівності;
– недопущення дискримінації за ознакою статі;
– застосування позитивних дій;
– забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
– забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
– підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
– виховання і пропаганду серед населення України культури ґендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
– захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Стаття 4. Ґендерно-правова експертиза

Чинне законодавство підлягає ґендерно-правовій експертизі. У разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків висновок ґендерно-правової експертизи надсилається до органу, який прийняв такий нормативно-правовий акт.

Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Проекти нормативно-правових актів підлягають ґендерно-правовій експертизі. Висновок ґендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду.

Порядок проведення ґендерно-правової експертизи визначає Кабінет Міністрів України.

Стаття 5. Відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства

Центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статями.

Статистичні дані, зазначені в частині першій цієї статті, є невід'ємною складовою державної статистичної звітності.

Стаття 6. Заборона дискримінації за ознакою статі

Дискримінація за ознакою статі забороняється.

Не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

– спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
– обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
– різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
– особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;
– позитивні дії.

Розділ II
МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 7. Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

– Верховна Рада України;
– Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
– Кабінет Міністрів України;
– спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
– органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
– об'єднання громадян.

Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії.

Стаття 8. Повноваження Верховної Ради України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Верховна Рада України:

– визначає основні засади ґендерної політики держави;
– застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
– у межах, передбачених Конституцією України, здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 9. Повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини:

– у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
– розглядає скарги на випадки дискримінації за ознакою статі;
– у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 10. Повноваження Кабінету Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Кабінет Міністрів України:

– забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
– приймає Національний план дій щодо впровадження ґендерної рівності та забезпечує його виконання;
– розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
– спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення ґендерної рівності;
– організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
– враховує принцип ґендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів;
– затверджує порядок проведення ґендерно-правової експертизи;
– здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України.

Стаття 11. Повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

– бере участь у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
– здійснює координацію заходів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження ґендерної рівності;
– проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу в засобах масової інформації, організовує проведення просвітницьких заходів з питань забезпечення ґендерної рівності;
– здійснює розроблення заходів, спрямованих на реалізацію забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
– формує Національний план дій щодо впровадження ґендерної рівності;
– здійснює контроль за дотриманням ґендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади;
– організовує навчання державних службовців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
– разом з іншими центральними органами виконавчої влади здійснює підготовку науково обґрунтованих пропозицій з питань забезпечення ґендерної рівності;
– здійснює організацію наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
– вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення;
– здійснює моніторинг та узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей в різних сферах життєдіяльності;
– узагальнює виконання державних програм з питань ґендерної рівності;
– розглядає звернення громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
– веде облік та узагальнює випадки дискримінації за ознакою статі та вносить пропозиції щодо їх усунення;
– здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань статусу жінок та дотримання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 12. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції:
– забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей;
– здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
– створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;
– забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля;

– провадять просвітницьку діяльність з питань ґендерної рівності;
– співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;
– подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
– сприяють науковим розробкам у сфері ґендерних досліджень;
– дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;
– здійснюють позитивні дії.

В органах виконавчої влади визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади.

Органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

За рішенням відповідної місцевої ради у складі виконавчого органу відповідної ради може визначатись уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 13. Повноваження уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування

Уповноважені особи (координатори), на яких покладено функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, у межах своїх повноважень організовують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі:
– урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;
– проведення аналізу стану забезпечення ґендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;
– співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;
– здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
– вжиття заходів, спрямованих на формування ґендерної культури населення;
– організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
– розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють;

– навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань ґендерної проблематики;
– вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

Стаття 14. Права об’єднань громадян у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Об’єднання громадян можуть:
– брати участь у розробці рішень, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з питань ґендерної рівності;
– брати участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм;
– делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування;
– проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
– здійснювати іншу діяльність відповідно до свого статуту та законодавства України щодо забезпечення ґендерної рівності.

Розділ III
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ГРОМАДСЬКО-ПОЛІТИЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 15. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі

Рівні виборчі права та можливості жінок і чоловіків забезпечуються законодавством України.

Політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках.

Контроль за цією вимогою здійснюють виборчі комісії.

Стаття 16. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування

Призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі.

Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється.

Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов’язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

Дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців.

Розділ IV
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Роботодавець зобов'язаний:

– створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
– забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
– здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
– вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
– вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

Стаття 18. Забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори) угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень.

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

– покладання обов'язків уповноваженого з ґендерних питань – радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;
– комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;

– усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Стаття 19. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері підприємництва

Держава забезпечує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у здійсненні підприємницької діяльності.

На державному та регіональному рівнях з урахуванням статистичних показників можуть здійснюватися позитивні дії для усунення дисбалансу в підприємницькій діяльності жінок і чоловіків шляхом заохочення підприємницької діяльності, надання пільгових кредитів, проведення бізнес-тренінгів та інших заходів.

Стаття 20. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері соціального захисту

Органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації рівною мірою враховують інтереси жінок і чоловіків під час здійснення заходів щодо їх соціального захисту.

Погіршення становища осіб будь-якої статі в разі застосування системи соціального страхування, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги є неприпустимим.

Розділ V
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СФЕРІ ОСВІТИ

Стаття 21. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти та професійній підготовці

Держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти.

Навчальні заклади забезпечують:

– рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам;
– підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка;
– виховання культури ґендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків.

Центральний орган виконавчої влади з питань освіти і науки забезпечує проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників для навчальних закладів щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

До навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та факультативне вивчення правових засад ґендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства.

Розділ VI
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 22. Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань

Особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, має право звернутися зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, правоохоронних органів держави та суду.

Особи будь-якої статі або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту невиправдано затягується.

Стаття 23. Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань

Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.

Порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, визначається законом.

Стаття 24. Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

Кодекс законів про працю України *(витяг)*

Стаття 13. Зміст колективного договору

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

– забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 33. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою.

Власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

У випадках, зазначених у частині другій цієї статті, забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

Стаття 51. Скорочена тривалість робочого часу

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда.

Стаття 55. Заборона роботи в нічний час

Забороняється залучення до роботи в нічний час:

1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176);

3) робота жінок в нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених статтею 175 цього Кодексу.

Стаття 56. Неповний робочий час

На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорціонально відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Стаття 63. Заборона залучення до надурочних робіт

До надурочних робіт (стаття 62) забороняється залучати:

1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (стаття 176);

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою (стаття 177).

Глава XII. Праця жінок

Стаття 174. Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок

Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).

Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України по нагляду за охороною праці.

Стаття 175. Обмеження праці жінок на роботах у нічний час

Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.

Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України.

Зазначені у частині першій цієї статті обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.

Стаття 176. Заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження

Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.

Стаття 177. Обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження

Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди.

Стаття 178. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років

Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і третій цієї статті, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

Стаття 179. Відпустки у зв’язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.

Тривалість відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.

Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні.

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов’язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою, четвертою та шостою цієї статті, можуть бути використані повністю або части-

нами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.

За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

{Відповідно до розділу II Закону України № 871-12 від 20.03.1991 р. частково оплачувані відпустки з 1 січня 1992 р. надаються жінкам до досягнення дитиною віку трьох років.}

Стаття 180. Приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами

У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.

Стаття 181. Порядок надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) надаються за заявою жінки або осіб, зазначених у частині сьомій статті 179 цього Кодексу, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) зараховуються як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю. Час відпусток, зазначених у цій статті, до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, не зараховується.

{Відповідно до розділу II Закону України № 871-12 від 20.03.1991 р. частково оплачувані відпустки з 1 січня 1992 р. надаються жінкам до досягнення дитиною віку трьох років.}

Стаття 182. Відпустки жінкам, які усиновили дітей

Жінкам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) з виплатою державної допомоги у встановленому порядку.

Жінкам, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) без

урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини. Ця відпустка може бути використана також батьком дитини.

Жінкам, які усиновили дитину (або одночасно двох і більше дітей), надаються відпустки для догляду за нею на умовах і в порядку, встановлених статтями 179 і 181 цього Кодексу.

Стаття 182-1. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей

Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 цього Кодексу).

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Зазначена у частині першій цієї статті відпустка надається понад щорічні відпустки, передбачені статтями 75 і 76 цього Кодексу, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переноситься на інший період або продовжується у порядку, визначеному статтею 80 цього Кодексу.

Стаття 183. Перерви для годування дитини

Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини.

Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна.

При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.

Строки і порядок надання перерв установлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері.

Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком.

Стаття 184. Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмо-

ви у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Стаття 185. Надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги

Власник або уповноважений ним орган повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу.

Стаття 186. Обслуговування матерів на підприємствах, в організаціях

На підприємствах і в організаціях з широким застосуванням жіночої праці організовуються дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок.

Стаття 186-1. Гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері

Гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами третьою – восьмою статті 179, статтями 181, 182, 182-1, 184, 185, 186 цього Кодексу, поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), прийомних батьків.

Стаття 232. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах

Безпосередньо (тобто обминаючи комісії по трудових спорах) в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років.

Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками[1]

Характер робіт	Граничнодопустима вага вантажу, кг
Підіймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину)	10
Підіймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни	7
Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати:	
з робочої поверхні	– 350 кг
з підлоги	– 175 кг

Примітка: 1. У вагу вантажу, що переміщується, включається вага тари і упаковки.

2. При переміщенні вантажу на візках або у контейнерах докладене зусилля не повинно перевищувати 10 кг.

3. Рівнем робочої поверхні вважається робочий рівень конвеєра, стола, верстата тощо згідно з ГОСТами 12.2.032-78 та 12.2.033-78.

[1] Затверджені наказом Міністерства охорони здоров’я України № 241 від 10.12.1993 р.

Додаток 2

План семінарського заняття з роботодавцями

Центр зайнятості може проводити спеціалізований ґендерний семінар для роботодавців тривалістю 1–1,5 години або включити до загального семінару для роботодавців ґендерний інформаційний блок тривалістю 10–20 хвилин. Відповідно обсяг та глибина викладення матеріалу будуть різнитися, а проте загальний перелік тем, що мають бути висвітлені, залишається приблизно однаковим. Для підготовки матеріалу семінару за конкретними темами доцільно використовувати матеріали даного посібника.

Оптимальна кількість учасників семінару – 10–15 осіб.

На початку семінару учасникам роздаються буклети і брошури ДСЗУ та партнерських організацій, що розкривають різні аспекти сприяння забезпеченню ґендерної рівності у сфері праці, витяги із законодавства тощо.

Семінар має проводитись у формі інтерактивного заняття. Ведучий викладає певний матеріал та сприяє активній участі кожного учасника в обговоренні запропонованих тем, обміні думками і позитивним досвідом вирішення проблем, спрямовує хід обговорення, спостерігає за дотриманням регламенту семінару, формулює підсумки. У разі виходу розмови за межі проблеми він повертає обговорення у тематичне русло. Оскільки в процесі семінару може виникнути багато правових проблем, доцільно, щоб в його роботі брав також участь юрист центру зайнятості.

Нижче пропонуються теми (проблеми), які мають першочергове значення для розуміння важливості сприяння забезпеченню ґендерної рівності у сфері праці, включаючи її правові, економічні, організаційні аспекти. Але організатори семінару повинні самостійно вирішувати, які конкретно теми (проблеми) слід розглянути на семінарі, які з них мають більшу актуальність для конкретного регіону, міста, району (не виходячи при цьому за межі функцій та повноважень ДСЗУ). Кожну тему (проблему) доцільно обговорювати за такою схемою:

1. Вступ: формулювання ведучим теми (проблеми), її мети.
2. Надання ведучим інформації з теми (проблеми).
3. Обговорення теми (проблеми). Бажано, щоб це не було абстрактною розмовою, а відбувався обмін досвідом, обмін думками щодо шляхів розв’язання цих проблем.
4. Підбиття підсумків і формулювання ведучим висновків з обговорення.

У разі необхідності з метою концентрації уваги учасників на важливих аспектах тієї чи іншої теми (проблеми) ведучий записує на фліп-чарті або шкільній дошці певні тези, стислі відповіді або іншу важливу інформацію, яка може стати в нагоді в ході дискусії або при підбитті її підсумків.

Наводимо приблизний перелік тем та питань, що мають розглядатися (у дужках дається номер підрозділу цього посібника, матеріал якого можна використовувати при підготовці семінару).

Тема 1. Проблеми ґендерної рівності в сфері праці, що є актуальними для України

Приблизний перелік питань, які потрібно розглянути:
- основи ґендерної рівності (підрозділ 1.1);
- ґендерні проблеми, які є актуальними для країни і місцевого ринку праці (підрозділ 1.4);
- ґендерні стереотипи у сфері праці та успішний міжнародний досвід їх подолання (підрозділи 1.2, 2.1).

Тема 2. Правові засади захисту трудових прав жінок і трудящих із сімейними обов'язками

Приблизний перелік питань, які потрібно розглянути:
- міжнародне та вітчизняне законодавство щодо ґендерної рівності у сфері праці (підрозділ 3.1);
- законодавче обмеження праці жінок за професіями із важкими та шкідливими умовами праці (підрозділ 3.1);
- уникнення ґендерної дискримінації при поданні інформації про вакансію (підрозділ 2.5);
- правові наслідки порушення ґендерного законодавства у сфері праці.

Тема 3. Особи із сімейними обов'язками як ефективні працівники

Приблизний перелік питань, які потрібно розглянути:
- соціальні наслідки та економічні переваги від працевлаштування трудящих з сімейними обов'язками (підрозділи 2.5, 3.5);
- правові засади, форми та засоби підтримки трудящих із сімейними обов'язками (підрозділи 3.1, 3.5);
- вигоди та способи організації нестандартних форм трудової зайнятості – ефективного засобу для працевлаштування батьків (підрозділ 3.5);
- надання роботодавцеві дотацій на створення робочих місць для осіб, які не можуть на рівних конкурувати на ринку праці (підрозділ 3.1);
- створення на підприємстві інфраструктури для догляду за дітьми працівників (підрозділ 2.5).

Тема 4. Ґендерна політика підприємства

Приблизний перелік питань, які потрібно розглянути:

- поняття ґендерної етики – моральних норм, що регламентують стосунки між працівниками різної статі (підрозділ 2.5, додаток 4);
- необхідність закріплення у внутрішніх нормах і корпоративній культурі підприємства ґендерної етики (підрозділ 2.5);
- подолання на підприємстві образливої і дискримінуючої поведінки за ознакою статі (підрозділ 2.5);
- напрями взаємодії з профспілками, громадськими організаціями з питань сприяння ґендерній рівності та забезпечення нормального психологічного клімату на підприємстві (підрозділ 2.5, 3.3);
- необхідність дотримання норм охорони праці і проведення інших заходів для підтримки здоров’я працівників, залучення їх до здорового способу життя та соціальні наслідки недотримання цих норм (підрозділ 2.5).

Додаток 3

Сценарії вправ, що можуть бути використані під час семінарських занять у центрі зайнятості

Вправа: «Долаємо ґендерні стереотипи»

У наших умовах одна з поширених проблем полягає у тому, що деякі роботодавці не бажають приймати на певні посади жінок узагалі або надають чоловікам невиправдані переваги при працевлаштуванні. Потрапляючи під дію цих стереотипів, жінки зневірюються у своїх можливостях виконувати робочі завдання на належному рівні і з огляду на це виявляють невпевненість у процесі працевлаштування. Отже, мета вправи: допомогти жінкам – клієнткам центру зайнятості підвищити впевненість у собі як у гідних кандидатах на вакансію та озброїти їх засобами переконання роботодавця у власних перевагах.

Ця вправа може виконуватися під час загальних семінарів з працевлаштування або спеціалізованих (ґендерних) семінарів для жінок. Її бажано виконувати у статево-різнорідній (жіночо-чоловічій) групі або принаймні за наявності в групі декількох чоловіків.

Оптимальна кількість учасників – 10–15 осіб. Учасники сідають у коло.

Час виконання вправи – 20–30 хвилин.

Тези виступу ведучого. Ведучий наголошує, що попри великий прогрес в останні роки все ще існує проблема небажання окремих роботодавців приймати на роботу працівників-жінок на певні посади чи за певними професіями. Учасниці семінару теж можуть зіткнутися при працевлаштуванні з прихованою чи відкритою дискримінацією за ознакою статі. І цей стереотип роботодавця потрібно не ігнорувати, а вміти конструктивно спростовувати.

Завдання. Ведучий пропонує учасникам семінару розділитися на дві групи. Кожній групі дається половина аркуша (формату А1) фліп-чарта.

Першій групі пропонується спільно визначити та написати на аркуші поширені уявлення щодо переваг жінок як працівників (порівняно із чоловіками), другій групі – перелічити їхні стереотипні вади.

Час виконання – 5–7 хвилин.

Представлення результатів. Після виконання вправи обидві половинки аркуша фліп-чарта вивішуються поряд, щоб учасники мали змогу їх порівняти.

Представники кожної з груп за чергою презентують спільні напрацювання, пояснюючи кожен пункт. У разі потреби ведучий доповнює виступ учасників. Учасники семінару фіксують напрацювання груп у робочих зошитах.

На допомогу ведучому. Серед переваг працівників-жінок скоріше за все будуть названі акуратність, ретельність, пунктуальність, здатність вчитися та інші стереотипні риси «жіночого характеру».

Серед вад працівників-жінок (з погляду роботодавця) скоріше за все будуть названі загроза довгочасної відпуски до та після пологів, відволікання жінки-матері від роботи на догляд за дітьми тощо, а також такі стереотипні жіночі риси, як легковажність, емоційність, нелогічність («жіноча логіка»), відсутність технічного мислення тощо.

Підбиття підсумків виконання вправи. Учасникам семінару пропонується обговорити відповідність ґендерних стереотипів реальній ситуації, навести відомі їм приклади, що їх спростовують тощо.

Після цього ведучий зауважує, що уявлення щодо «жіночого» та «чоловічого» характерів здебільш є стереотипними; такий жорсткий поділ вдач за статевою ознакою є дуже неоднозначним з точки зору переважної більшості течій сучасної психології. Хоч жіночий та чоловічий організми з фізіологічної точки зору дещо відрізняються, насправді ця різниця є не настільки суттєвою, щоб можна було говорити про усталені риси характеру, що визначаються статтю. Насправді у конкретної жінки певні «жіночі» риси можуть проявлятися, а можуть і ні. Те ж саме стосується і чоловіків.

Далі ведучий зазначає, що у роботодавця, до якого учасники семінару будуть намагатися працевлаштуватися, всі ці стереотипи можуть бути присутніми, а отже, їх потрібно вміти спростувати, сказати б так – «заспокоїти» роботодавця щодо роботи жінки на певній посаді. Потрібно розуміти, що насправді більшість роботодавців лякає не власне жінка взагалі, а те, що вона не зможе на потрібному рівні виконувати посадові обов’язки. Тому в резюме і під час співбесіди, як уже наголошувалося, шукачці роботи потрібно не лише підкреслити свої сильні сторони як працівника, а й ненав’язливо показати відсутність у неї негативних стереотипних «жіночих» рис. Наприклад, серед ділових якостей можна спеціально зазначити: «маю логічний тип мислення», «емоційно стабільна», «добре знаюся на комп’ютерній техніці», «серйозно ставлюся до роботи» тощо. Звісно, для спростування цих стереотипів потрібно знати їх перелік, у чому шукачкам роботи допоможуть напрацювання групи.

Окремою проблемою в наших умовах є побоювання частини роботодавців щодо прийняття на роботу жінок без дітей (які можуть на декілька років піти у відпуску по догляду за дитиною) та / або навпаки – жінок із маленькими дітьми, які потребують постійного піклування. Тому можна рекомендувати клієнткам відверто обговорити з потенційним роботодавцем це питання. Наприклад, молода жінка може спеціально зазначити, що вона в перспективі

двох-трьох років не збирається виходити заміж та / або заводити дітей і навіть у разі вагітності не збирається іти у відпуску на весь дозволений законом трирічний термін. Жінка з малою дитиною (дітьми) може зазначити, що її дитина (діти) рідко хворіють, і навіть у разі хвороби за ними допомагають наглядати непрацюючі родичі або чоловік тощо. Проте жінкам категорично не рекомендується при працевлаштуванні брати на себе будь-які конкретні зобов'язання з цих питань, особливо письмові, хоч (і про це потрібно попередити учасниць семінару) деякі роботодавці можуть їх вимагати.

Далі ведучий пропонує обговорити – на основі досвіду учасників семінару – приклади успішного вирішення подібних проблем, що виникають при працевлаштуванні.

Слід зауважити, що серед переваг жінок-працівників може бути названа їхня згода працювати за меншу оплату та більш інтенсивно, ніж чоловіки. Але цей стереотип ведучому потрібно активно спростувати. Справді, в нашій країні заробітки жінок іноді є нижчими, ніж заробітки чоловіків за виконання тієї ж роботи. Цей стан речей часто сприймається як природний самими жінками, і роботодавці цим користуються. Проте він не є нормальним, а отже, цьому потрібно протидіяти, не погоджуючись працювати за явно нижчу, ніж у чоловіків, зарплату. Для цього в розмові з роботодавцем можна наголосити, що ситуація, коли працівникові призначається менша зарплата за ознакою статі, є несправедливою та принизливою, адже жінка має ті ж самі права і потреби, що й чоловік.

На завершення ведучий робить висновок про те, що жінки можуть бути ефективними та корисними для підприємства працівниками, і учасницям семінару потрібно усвідомити це та навчитися впевнено і вміло презентувати себе роботодавцеві.

Вправа: «Трудова міграція: переваги та вади»

Мета вправи – застерегти учасників семінару від зовнішньої трудової міграції та схилити їх, у разі якщо вони не можуть знайти роботу на місцевому ринку праці, до внутрішньої міграції.

Оптимальна кількість учасників – до 20 осіб. Учасники сідають у коло.

Час виконання – 20–30 хвилин.

Завдання. Ведучий пропонує учасникам семінару розділитися на дві групи. Кожній дається половина аркуша фліп-чарта. Першій групі пропонується спільно визначити та написати на аркуші переваги зовнішньої трудової міграції – окремо для держави та окремо для родини / людини, другій – перелічити її недоліки. Час виконання – 5–7 хвилин.

Представлення результатів. Після виконання вправи обидві половинки аркуша фліп-чарта вивішуються поряд, щоб учасники мали змогу їх порівняти. Представники кожної з груп за чергою презентують спільні напрацювання,

пояснюючи кожен пункт. У разі потреби ведучий доповнює виступи учасників. Учасники семінару фіксують напрацювання груп у робочих зошитах.

На допомогу ведучому (тези):

1. Основні переваги зовнішньої трудової міграції:

А. Для держави:

– надходження коштів та валюти у країну;
– зниження тиску на місцевий ринок праці;
– запозичення культури поведінки розвинених країн тощо.

Б. Для самих мігрантів та їхніх родин:

– позбавлення від безробіття та більш високий, ніж усередині країни, заробіток, що підвищить загальний добробут родини;
– можливість зібрати гроші на великі витрати (житло, початок власної справи, навчання у ВНЗ тощо);
– можливість отримання за кордоном освіти або новітніх професійних знань тощо.

2. Основні вади зовнішньої трудової зайнятості:

А. Для держави:

– недоотримання коштів дохідною частиною бюджету при підвищенні тиску на соціальну сферу (адже більшість заробітчан повертаються в країну у передпенсійному віці або в разі настання непрацездатності чи безробіття);
– відтік за кордон робочої сили, в тому числі кваліфікованої тощо.

Б. Для людини / родини:

– ризик розпаду родини, недоглянуті діти та родичі похилого віку, відчуття «утриманця» у того з подружжя, хто залишився вдома;
– втрата професійної кваліфікації (адже в більшості випадків за кордоном відбувається працевлаштування із суттєвим пониженням кваліфікації або не за професією взагалі);
– психологічні проблеми, пов’язані із тривалим відривом від звичайного оточення та соціокультурного середовища;
– майже повна соціальна незахищеність у разі хвороби, настання непрацездатності, безробіття, виробничої травми, досягнення пенсійного віку;
– ризик постраждати від примусової експлуатації та торгівлі людьми.

Підбиття підсумків виконання вправи. Ведучий підсумовує: за результатами напрацювань учасників виявляється, що виїзд за кордон дає певний миттєвий виграш у грошах та зайнятості, а проте він має довгострокові негативні наслідки (особливо в тому, що стосується родини та дітей). Людина сама повинна прийняти рішення щодо виїзду за кордон, однак перед виїздом мусить з усією відповідальністю ретельно розглянути всі «за» та «проти» цього важливого кроку.

Після цього ведучий пропонує обговорити, наскільки кожен з негативних наслідків зовнішньої міграції є властивим міграції внутрішній. Наприклад, гру-

па зробила висновок, що при зовнішній трудовій міграції страждатиме родина, адже заробітчанин не зможе бачитися з нею місяцями чи навіть роками. А от працюючи в іншому регіоні України, людина зможе безперешкодно, швидко та відносно недорого приїздити до сім'ї один-два рази на місяць чи навіть частіше та проводити з рідними певний час.

Виявляється, що в більшості випадків внутрішня міграція позбавлена найбільш негативних наслідків зовнішньої. Ведучий робить висновок про те, що внутрішня міграція є прийнятною альтернативою міграції зовнішній. Після цього він розповідає про особливості внутрішньої трудової міграції та про можливості служби зайнятості у допомозі клієнтам щодо підбору роботи в інших регіонах країни.

Вправа: «Ефективна зайнятість упродовж життя»

Одна з поширених проблем в Україні полягає у тому, що роботодавці неохоче приймають на роботу працівників передпенсійного віку, особливо жінок. При цьому таким особам стереотипно приписують негативні якості, котрі насправді їм можуть і не бути властивими. Дана вправа покликана допомогти їм відчувати себе більш впевнено у процесі працевлаштування, усвідомити свої сильні сторони та вміти викласти їх роботодавцеві.

Вправа може виконуватися під час загальних семінарів із працевлаштування або спеціалізованих семінарів для осіб передпенсійного віку. При цьому бажано виконувати її у різнорідній за віком групі.

Оптимальна кількість учасників – 10–15 осіб. Учасники сідають у коло.

Час виконання вправи – 15–20 хвилин.

Завдання. Ведучий пропонує учасникам семінару розділитися на дві групи. Кожній дається половина аркуша фліп-чарта. Першій групі пропонується спільно визначити та написати на аркуші можливі переваги працівників у зрілих роках (порівняно з молодими працівниками), другій – перелічити їхні можливі вади. Час виконання – 5–7 хвилин.

Представлення результатів. Після виконання вправи обидві половинки аркуша фліп-чарта вивішуються поряд, щоб учасники мали змогу їх порівняти. Представники кожної з груп за чергою презентують спільні напрацювання, пояснюючи кожен пункт. У разі потреби ведучий доповнює виступ учасників. Учасники семінару фіксують напрацювання груп у робочих зошитах.

На допомогу ведучому (тези):

1. Серед основних переваг працівників у зрілих роках (у порівнянні з молодими людьми) можуть бути названі:
   - значно більший професійний та життєвий досвід, комунікаційні навички;
   - наявність уже дорослих дітей, а отже, можливість не відволікатися на виховання дітей та догляд за ними;

– відсутність нереалістичних кар'єрних амбіцій, а звідси – більше задоволення робочим місцем та менша схильність до зміни роботи;
– менша захопленість комп'ютерними іграми, соціальними мережами, Інтернетом та іншими подібними способами відволікатися від роботи (для працівників, які використовують у своїй роботі комп'ютери) тощо.

2. Серед можливих вад працівників передпенсійного віку можуть бути названі:

– складнощі із навчанням та засвоєнням нових ідей, техніки та устаткування, комп'ютера тощо;
– менший ентузіазм та енергійність при виконанні роботи;
– можливість проблем зі здоров'ям, що позначиться на виконанні посадових обов'язків тощо.

Підбиття підсумків виконання вправи. Ведучий пропонує обговорити питання, чи справді перелічені вади є властивими працівникам у зрілих роках, чи це здебільшого стереотипи. Учасникам пропонується навести приклади, що спростовують їх.

Підсумок ведучого: працівники передпенсійного віку можуть мати як переваги, так і вади, проте часто уявлення щодо них є занадто шаблонними. Ігнорувати й замовчувати ці стереотипи марно, оскільки вони все одно часто існують в уяві роботодавців. Більш продуктивним буде активно їх спростовувати. Отже, в резюме або під час співбесіди шукачеві роботи потрібно не лише звернути увагу роботодавця на свої сильні сторони, але й ненав'язливо дати зрозуміти, що стереотипні недоліки йому не властиві. Наприклад, у роботодавців часто є сумніви щодо здатності працівників передпенсійного віку швидко та в повному обсязі виконувати виробничі завдання на комп'ютері, опановувати нові програмні засоби тощо. Тому в резюме чи при співбесіді шукачеві роботи потрібно спеціально підкреслити високу ступінь свого вміння працювати з комп'ютером (звісно, якщо це відповідає дійсності), перелічити програми, якими він володіє тощо.

Ведучий постійно акцентує увагу на реальній можливості підвищити свою конкурентоспроможність на ринку праці шляхом проходження у будь-якому віці професійного навчання з метою отримання нової професії або підвищення кваліфікації. На закінчення він робить висновок про те, що люди передпенсійного віку можуть бути компетентними й ефективними працівниками, а учасникам семінару потрібно усвідомлювати свої переваги та вміло презентувати їх перед роботодавцями.

Додаток 4

Приклад формування ґендерного плану та кодексу корпоративної етики з урахуванням політики рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків

Проект «Кращий роботодавець року» (ЄС-МБП)[1]

Декілька років тому питання ґендерної рівності було для українських підприємців невідомим та незвичним. Адже головним для плідної роботи будь-якого підприємства є налагодження виробництва і отримання завдяки цьому сталого прибутку. Тож і методи для досягнення цієї стабільності у всіх різні, однак дуже часто їх об'єднує порушення трудових прав своїх найманих працівників, і лише суспільна свідомість та державний контроль здатні повернути справу у законне русло. Проте часи змінюються, Україна йде європейським шляхом розвитку, і саме закони ЄС диктують дотримання не лише основоположних прав громадян (які, власне, записані і в нашій Конституції), а й таких, як ґендерна рівність жінок та чоловіків і дотримання її, тобто ґендерної рівності, на підприємстві.

Для того, щоб заохотити і, зрештою, просвітити українських підприємців щодо вирішення ґендерних питань у себе на виробництві, було організовано конкурс «Рівні можливості: Найкращий роботодавець 2010». Співорганізаторами конкурсу виступили Міністерство України у справах сім'ї, молоді і спорту та проект ЄС «Права жінок та дітей в Україні – комунікаційний компонент». Участь у конкурсі взяли понад 90 українських підприємств та організацій різних напрямів, проте до фіналу вийшли лише п'ять найкращих.

За підсумками конкурсу в кожній із п'яти категорій у залежності від кількості працівників переможцями стали ТОВ «Вікторія Верітас», Британська Рада в Україні, Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів Міністерства праці та соціальної політики України, ЗАТ «Оболонь» та АТВТ «Галичфарм». Усі ці підприємства можна віднести до середнього бізнесу, однак це лише перший конкурс, і в майбутньому представники малих підприємств також відчують усю важливість моменту і також упроваджуватимуть у себе зразки ґендерної рівності.

У чому ж полягають стандарти ґендерної політики підприємств-переможців? Ось вони: п'ять вільних годин на тиждень для співробітників з дітьми, кімнати матері та дитини та можливість перебування з дитиною на робочому місці,

---

[1] Українські підприємці долучилися до ґендерної рівності // http://uadoc.ucoz.com.

дистанційна робота та гнучкий робочий графік, безвідсотковий кредит для лікування дитини та сприяння влаштуванню її у дитячі заклади.

Так, на ЗАТ «Оболонь» працівникам виплачують однакові оклади незалежно від статі працівника. Ґендерну рівність працівників прописано в колективному договорі. На підприємстві також запроваджено спеціальну посаду уповноваженого з ґендерних питань, якого обирає колектив. Ця особа наглядає за дотриманням стандартів ґендерної рівності.

У компанії АТВТ «Галичфарм», яке також було відзначене як «Найкраще підприємство для родини» у категорії менше 1000 працівників, 46% жінок є керівниками структурних підрозділів. При скороченні чисельності працівників надається один день на тиждень для пошуку роботи.

Працівники Британської Ради в Україні, яка отримала звання «Найкраще підприємство для родини» у категорії менше 100 працівників, мають змогу працювати в гнучкому робочому режимі. Ця організація також відмовилась від понаднормових годин роботи. Разом із цим в організації започатковано «День дитини», коли у передріздвяний період діти співробітників мають змогу провести півдня на робочому місці батьків. У випадку серйозного захворювання дитини співробітникам Британської Ради в Україні може бути надана безвідсоткова позика.

Ґендерний план корпорації «Оболонь»[1]

Рівність прав і можливостей жінок і чоловіків завжди закладались у колективному договорі, що діяв на АТ «Оболонь», і від самого початку тут були встановлені рівні трудові права для всіх – і жінок, і чоловіків. Із часом у компанії тільки розширювали можливості і поліпшували умови праці. Новим колективним договором, що діє з початку 2010 року, у компанії також запроваджено посаду уповноваженого з ґендерних питань. Ґендерний план АТ «Оболонь» став наступним кроком, що запроваджує передові європейські практики реального забезпечення ґендерної рівності на робочому місці.

Проект ЄС-МБП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці» підтримав роботу компанії «Оболонь» з удосконалення її ґендерної політики та надав їй методологічну й експертну підтримку в розробленні власних ґендерних планів. Результати, отримані ще на підготовчому етапі – ґендерній діагностиці, засвідчили потрібність та доцільність ґендерного плану як важливої складової ефективного управління, кадрової політики, організації виробництва, стратегічного планування, забезпечення безпеки праці, створення сприятливого виробничого середовища і як результат – підвищення продуктивності підприємства.

Ґендерний план АТ «Оболонь» – це конкретний план дій щодо забезпечення рівних можливостей для працівників обох статей, розроблений спільно керівництвом та представниками працівників на основі глибокого ґен-

[1] АТ «Оболонь» // http://obolon.ua/ukr/press/news.

дерного аналізу підприємства, з чіткими індикаторами досягнення цілей та часовими рамками. На основі отриманих результатів робоча група з розробки ґендерного плану склала список найактуальніших питань і сфер, що потребують підвищеної уваги.

Основні цілі ґендерного плану корпорації «Оболонь»:

- Формалізація діючих і нових практик.
- Запобігання ґендерній дискримінації при прийомі на роботу.
- Забезпечення рівноправності при оплаті праці за рівноцінну роботу для чоловіків та жінок.
- Забезпечення рівних умов при просуванні по службі незалежно від статі працівників.
- Дотримання балансу професійної діяльності та сімейного життя працівників.
- Забезпечення рівного доступу всіх до навчання і підвищення кваліфікації.
- Підвищення якості внутрішніх процесів і управління в сфері ґендерної політики.
- Підвищення поінформованості працівників про ґендерну політику і дії компанії в цій сфері.
- Розроблення етичного кодексу.

Ґендерний план та Кодекс поведінки корпорації «SKF»[1]

Місія корпорації «SKF»

Ґендерна політика корпорації здійснюється під девізом слів Сенеки: «Рівність прав полягає не в тім, що ними всі скористаються, а в тім, що можливість ними скористатися надана всім».

Концептуальну основу місії «SKF» у сфері реалізації політики рівних можливостей регламентує Кодекс поведінки в компанії. У ньому наголошується: «Ми ставимося чесно та справедливо до всіх працівників незалежно від раси, статі, віку, національності, віросповідання, фізичної неповноцінності, сексуальної орієнтації, членства у професійних спілках чи політичних уподобань. Ми поважаємо працівників та їхні права, створюємо безпечні та задовільні умови праці, надаємо їм можливість постійно підвищувати кваліфікацію та компетентність, задовольняємо потреби працівників у професійному рості».

Ґендерний план корпорації «SKF»:

- Створення робочої групи для розробки плану ґендерної рівності (за участю експертів Федерації та Конфедерації роботодавців України).
- Навчання з використання інструментів ґендерної діагностики та технологій упровадження політики рівних можливостей.

---

[1] За матеріалами презентації ґендерного плану корпорації «SKF» (див.: www.slideshare.net). «SKF» – шведська машинобудівна компанія, найбільший у світі виробник підшипників, систем змащування та механотроніки.

- Поширення серед працівників ідей політики рівних можливостей.
- Проведення навчання (курс) для керівників щодо професійних та міжособистісних взаємин у трудовому середовищі; посилення відповідальності керівників за дотримання виконання політики рівних можливостей та Кодексу поведінки корпорації «SKF».
- Розширення повноваження комісії з трудових спорів для розгляду фактів домагань, пригнічення особистості працівника та надання пропозицій щодо усунення причин їх виникнення та наслідків.
- Проведення соціологічного дослідження, калібрування цілей ґендерного плану, проведення ґендерної діагностики та дослідження серед працівників; відпрацювання рекомендацій щодо усунення факторів, які викликають дискримінацію за ознакою статі та ґендерний дисбаланс.
- Створення пам'ятки «Гідність на робочому місці» (підвищення обізнаності про рівні можливості та запобігання дискримінації).
- Розроблення та визнання векторної спрямованості політики рівних можливостей: вік; стать; сексуальна орієнтація (зміна статі); фізичний стан (обмежені фізичні можливості, інвалідність, хвороба, вагітність); зовнішність (у тому числі вага, вроджені візуальні вади, статура, риси обличчя); расова, етно- та національна належність; переконання (релігійні, політичні, соціальні); мова спілкування; сімейний стан (у тому числі самотність, перебування в громадянському шлюбі).
- Відпрацювання визначення ознак, що потребують захисту від дискримінації (елементи робочого середовища, які потребують особливої уваги): прийом на роботу та термін працевлаштування; навчання, атестація та просування по службі; режим / графік роботи (у тому числі поєднання професійного та сімейного життя).
- Внесення змін у механізм добору кандидатів на вакантні посади, в тому числі й у роботу партнерських кадрових агенцій; у систему оплати праці (програма справедливості в оплаті праці з дотриманням принципу рівної винагороди); в процедури організації навчань та кадрових переміщень; у порядок адаптації незручних робочих місць до рівня комфортного та сприйнятливого для якісного виконання роботи.
- Проведення рекламної кампанії серед професійно-технічних та вищих навчальних закладів регіону стосовно заохочення жінок до освоєння технічних професій.
- Розроблення та доведення до всіх векторної спрямованості особистої поведінки всіх працівників та працівниць корпорації: поважати колег, рахуватися з їхніми потребами; поводитися коректно, уникати образливих та провокуючих дій та висловлювань, які можуть бути сприйняті двояко; не переслідувати та не дозволяти іншим чинити дії, спрямовані на переслідування; не замовчувати факти негідної поведінки.
- Розроблення та доведення до всіх правил реагування на випадки приниження, дискримінування або переслідування: усне пояснення, спонукання до

призупинення негідної поведінки; звернення до безпосереднього керівництва; засвідчення факту дискримінації; подання письмових скарг до директора від персоналу (особисто або через скриньку для скарг та пропозицій або електронною поштою).

Кодекс поведінки «SKF»

Для забезпечення послідовної успішної діяльності такої транснаціональної компанії, якою є «SKF», життєво важливо, щоб уся її організація і кожен конкретний працівник у процесі виконання своїх обов'язків розглядалися і сприймалися як такі, що несуть особисту економічну, соціальну й етичну відповідальність за загальну справу. Це – єдиний шлях для неї забезпечити тривалий, позитивний і прийнятний фінансовий і соціальний розвиток.

З огляду на це «SKF» визначила чотири ключові сфери відповідальності: стосовно споживачів, своїх працівників, акціонерів та всього суспільства. Ба навіть більше того – вона заохочує своїх постачальників теж дотримуватись подібних кодексів поведінки. Нижче наводиться та частина Кодексу поведінки «SKF», в якій висвітлюється її відповідальність стосовно працівників.

Відповідальність стосовно працівників. Робоча етика

Керівництво і стосунки між працівниками в межах «SKF» базуються на чотирьох основних цінностях. Серед усього іншого ці цінності вимагають:

– Щоб до усіх працівників ставилися рівно, справедливо і з повагою, незважаючи на расову належність, стать, вік, національність, інвалідність, касту, релігію, соціальну орієнтацію, членство в профспілці чи належність до політичного об'єднання.
– «SKF» не залучає і не підтримує використання примусової праці, а також від жодного працівника не повинні вимагати залишати заставу чи ідентифікаційні документи, коли він починає працювати на «SKF».
– «SKF» не залучає і не дозволяє використання дитячої праці. Як дитину ми визначаємо особу віком до 15 років, якщо тільки місцеве законодавство про мінімальний вік не передбачає вищий віковий ценз для роботи чи обов'язкового навчання. В такому випадку застосовується вищий віковий ценз. Якщо мінімальний вік становить 14 років у відповідності до винятків Конвенції 138 МОП для країн, що розвиваються, то застосовується нижчий віковий ценз.
– «SKF» поважає право усіх працівників формувати та об'єднуватись у профспілки за своїм вибором і колективно вести переговори. «SKF» гарантує, що офіційні представники таких профспілок не піддаються дискримінації і що такі представники мають доступ до членів профспілки та їхнього робочого місця.
– «SKF» гарантує, що зарплати та інші пов'язані виплати відповідають щонайменше мінімальному рівню, встановленому законодавством чи галуззю промисловості у відповідній країні.

- «SKF» підкоряється відповідним законам та нормам промисловості в питанні робочих годин у кожній країні, де ми працюємо.
- «SKF» зобов'язується пропонувати безпечні та здорові робочі місця для працівників.
- «SKF» сертифікована згідно з ISO 14001. Мета корпорації в плані охорони здоров'я та безпеки праці – не просто зменшити, а позбутися нещасних випадків та травматизму на виробництві на усіх своїх заводах (див.: «Політика ''SKF'' – умови праці, охорона здоров'я та безпека праці»).
- «SKF» прагне створити для працівників сприятливі можливості навчання для підвищення кваліфікації та розширення обов'язків, як описано в Індивідуальному плані розвитку.
- «SKF» надає усім працівникам справедливий шанс змагатися за можливість отримати роботу. Якщо тільки це не суперечить національному законодавству, лише відповідні вміння та знання повинні бути диференціюючими факторами у доборі людей на роботу.
- «SKF» гарантує, що реєстрація, зберігання і використання даних працівників є суворо конфіденційним і відповідає місцевому законодавству.

Усі працівники «SKF» зобов'язані виконувати її Кодекс поведінки, а керівництво корпорації та президія Всесвітньої Робочої Ради регулярно перевірятимуть дотримання цього Кодексу.

Додаток 5

Зразок анкети конкурсу з дотримання роботодавцями ґендерної рівності[1]

Контактні дані організації

Назва ____

Адреса ____

Телефон ____

Електронна пошта______________________ Сайт компанії ___________________

Контактна особа ____

Інформація про організацію

Вид діяльності ____

Форма власності:

☐ громадська ☐ державна / комунальна ☐ приватна

Кількість співробітників:

☐ 1 – 20 ☐ 21 – 100 ☐ 100 – 1000 ☐ > 1000

Частина 1. Стан структури зайнятості та ґендерна професійна сегрегація

1.1. Чисельність усіх працівників організації

Загалом ______ жінки (кількість,%) ________%, чоловіки (кількість,%) ________%

Наймані працівники на посадах директорів (зокрема на посадах генеральних, комерційних директорів, заступників директорів тощо):
Загалом______ жінки (кількість,%)________%, чоловіки (кількість,%)________%

Керівники структурних підрозділів (відділів, управлінь, департаментів, в яких налічується понад 3 особи за штатним розкладом):
Загалом______ жінки (кількість,%)________%, чоловіки (кількість,%) ________%

1.2. Чи є у Вашій організації визначена, затверджена та оприлюднена квота щодо обіймання жінками керівних посад? Якщо так, то просимо зазначити її відсоток

☐ так ☐ ні __________________ відсоток

---

[1] Розроблено в рамках конкурсу Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерства соціальної політики України та Представництва Європейського Союзу в Україні «Рівні можливості: Найкращий роботодавець. Всеукраїнський конкурс з дотримання ґендерної рівності роботодавцями України» // www.rivnist.in.ua.

1.3. Чи присутня у місії / цілях Вашої організації ідея рівних прав і можливостей чоловіків і жінок?

☐ так ☐ ні

Частина 2. Забезпечення ґендерної рівності в організації під час працевлаштування

2.1. Чи пропонує Ваша організація в оголошеннях (рекламі) про вакансії роботу лише жінкам або лише чоловікам?

☐ так ☐ ні ____________________ в яких випадках

2.2. Чи висуваєте Ви у процесі працевлаштування різні вимоги до чоловіків та жінок?

☐ так ☐ ні ____________________ в яких випадках

2.3. Чи є ґендерна складова в колективному договорі? Якщо так, то наведіть, будь ласка, приклади

☐ так ☐ ні ____________________ в яких випадках

2.4. Чи з'ясовуєте Ви в осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей? Оберіть один варіант

☐ так, виключно у жінок
☐ так, виключно у чоловіків
☐ так, в усіх незалежно від статі
☐ так, переважно у жінок
☐ так, переважно у чоловіків
☐ ні, ніколи

Частина 3. Забезпечення ґендерної рівності в організації під час трудової діяльності

3.1. Чи була розроблена та оприлюднена офіційна позиція керівництва щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Вашій організації? Якщо так, то наведіть, будь ласка, приклади: офіційні заяви керівництва, копії відповідних нормативних документів тощо

☐ так, наприклад ____ ☐ ні

3.2. Чи було проведено ґендерний аудит організації? Якщо так, то просимо вказати його результати

☐ так, з такими результатами ________________________________ ☐ ні

Якщо так, то коротко вкажіть строк проведення та головні результати

____

аудит підтверджено компанією ___________________________________

3.3. Чи забезпечуються рівні права та можливості жінок і чоловіків на робочому місці?

При прийнятті стратегії розвитку організації, затвердження її планів та завдань

☐ ні ☐ так, приклад ____

____

При просуванні працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої існує дисбаланс

☐ ні ☐ так, приклад ___

При преміюванні працівників

☐ ні ☐ так, приклад ___

При наданні відпусток

☐ ні ☐ так, приклад ___

При наданні можливості підвищення кваліфікації (додаткового навчання)

☐ ні ☐ так, приклад ___

При здійсненні оплати праці жінок і чоловіків за однакової кваліфікації та однакових умов праці

☐ ні ☐ так, приклад ___

При здійсненні позитивних дій (зокрема, квотування), спрямованих на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності

☐ ні ☐ так, приклад ___

Інше (вкажіть)

☐ ні ☐ так, приклад ___

Частина 4. Боротьба із сексуальними домаганнями

4.1. Чи містяться у Ваших правилах внутрішнього розпорядку (службових інструкціях) застереження стосовно неприпустимості сексуальних домагань та попередження щодо існування відповідних санкцій?

☐ ні ☐ так, приклад правил ___

☐ так, ознайомлюємо з ними працівників. Яким чином відбувається ознайомлення працівників? ___

4.2. Чи проводилися заходи стосовно інформування працівників про можливу проблему із сексуальними домаганнями на робочих місцях? Якщо так, то які?

☐ ні ☐ так, приклад ___

Частина 5. Забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків

5.1. Гнучкий графік роботи

Які з наведених нижче можливостей регулювання робочого часу / понаднормового часу надає Ваша організація своїм працівникам / працівницям і яким групам працівників доступні такі можливості? Будь ласка, оберіть одну відповідь на кожне запитання.

Гнучкий робочий день (довільний початок і закінчення робочого дня):

☐ так, для жінок та чоловіків ☐ так, для жінок ☐ так, для чоловіків ☐ ні

Гнучкий робочий тиждень

☐ так, для жінок та чоловіків ☐ так, для жінок ☐ так, для чоловіків ☐ ні

Гнучкий робочий квартал

☐ так, для жінок та чоловіків ☐ так, для жінок ☐ так, для чоловіків ☐ ні

Короткий робочий день (часткова зайнятість)

☐ так, для жінок та чоловіків ☐ так, для жінок ☐ так, для чоловіків ☐ ні

Можливість вибору між частковою і повною зайнятістю

☐ так, для жінок та чоловіків ☐ так, для жінок ☐ так, для чоловіків ☐ ні

Скорочений робочий день (зі зниженням оплати)

☐ так, для жінок та чоловіків ☐ так, для жінок ☐ так, для чоловіків ☐ ні

Скорочений робочий день (без зниження оплати)

☐ так, для жінок та чоловіків ☐ так, для жінок ☐ так, для чоловіків ☐ ні

Скорочений робочий тиждень (зі зниженням оплати)

☐ так, для жінок та чоловіків ☐ так, для жінок ☐ так, для чоловіків ☐ ні

Скорочений робочий тиждень (без зниження оплати)

☐ так, для жінок та чоловіків ☐ так, для жінок ☐ так, для чоловіків ☐ ні

Нерівномірний розподіл робочого часу

☐ так, для жінок та чоловіків ☐ так, для жінок ☐ так, для чоловіків ☐ ні

Інші можливості (будь ласка, вкажіть, які саме)

____

____

____

5.2. Допомога в догляді за дітьми

Чи надає Ваша організація будь-яку допомогу своїм працівникам, у яких є діти?

☐ ясла від організації ☐ дитячий садок від організації

☐ заходи для дітей ☐ фінансова підтримка на лікування дітей

- [ ] фінансова підтримка на літній відпочинок дітей
- [ ] страхування членів родин
- [ ] влаштування дітей працівників до дитячого садка або школи
- [ ] надання дитячих / сімейних путівок
- [ ] спільні культурні заходи для працівників та їхніх сімей
- [ ] інша форма допомоги (будь ласка, вкажіть, яка саме)

5.3. Відпустка з догляду за дитиною, що надається батькові, та модель відпустки з догляду за дитиною, яка ділиться між обома батьками

Скільки людей у Вашій організації наразі перебувають у відпустці по догляду за дитиною? __________

З них: жінок _______ чоловіків ____________

Прізвище, ім’я та по батькові заповнювача: ____________________________________

Додаток 6

Примірні доповнення до посадових інструкцій спеціалістів центру зайнятості

Для підвищення ефективності діяльності центрів зайнятості щодо сприяння забезпеченню ґендерної рівності розділи «Завдання та обов'язки» посадових інструкцій спеціалістів центру зайнятості рекомендується доповнити такими функціями.

Спеціаліст, який забезпечує взаємодію з роботодавцями:

- відмовляє роботодавцеві у прийомі інформації про вакансії з дискримінуючими вимогами та проводить з цього приводу відповідну роз'яснювальну роботу;
- здійснює інформаційно-роз'яснювальну роботу з роботодавцями щодо основ державної ґендерної політики, ґендерних стереотипів у сфері праці, необхідності підтримки працюючих батьків та дотримання ґендерної рівності тощо;
- проводить семінари з роботодавцями з питань сприяння забезпеченню ґендерної рівності;
- сприяє працевлаштуванню окремих категорій матерів на дотаційні робочі місця;
- за можливості надає консультації щодо впровадження ґендерної етики та ґендерної експертизи на підприємстві;
- сприяє організації та проведенню конкурсів «Кращий роботодавець»;
- дотримується норм ґендерної етики при спілкуванні з клієнтами та спеціалістами центру зайнятості.

Спеціаліст, який виконує функції з профконсультації:

- сприяє подоланню ґендерних стереотипів у клієнтів, що проходять профорієнтацію;
- враховує ґендерний компонент під час організації та проведення профорієнтації та масових заходів;
- проводить спеціальні ґендерні семінари, мотиваційні семінари для жінок та осіб старшого віку, інші семінари;
- у разі потреби розглядає з клієнтами-батьками можливість їхньої трудової зайнятості за нестандартними формами (неповна зайнятість, віддалена зайнятість, самозайнятість тощо);

– встановлює зв’язки та формує переліки державних структур та громадських організацій, що діють у сфері сприяння забезпеченню ґендерної рівності, допомоги жінкам, чоловікам, батькам;
– бере участь у наповненні ґендерного куточка інформаційними матеріалами;
– проводить навчання спеціалістів центру зайнятості з питань сприяння забезпеченню ґендерної рівності;
– готує матеріали з проблем ґендерної рівності для ЗМІ;
– у разі можливості та наявності відповідної кваліфікації надає клієнтам первинну психологічну консультацію щодо вирішення особистісних та сімейних проблем;
– у процесі надання послуг здійснює інформаційно-роз’яснювальну роботу з питань ґендерної рівності та дотримується ґендерної етики стосовно клієнта;
– дотримується норм ґендерної етики при спілкуванні з клієнтами та іншими спеціалістами центру зайнятості.

Спеціаліст, який виконує функції з профінформації:
– надає відвідувачам центру зайнятості первинну консультацію з ґендерних питань;
– не допускає розміщення у секторі самостійного пошуку вакансій інформації про вакансії сумнівного змісту;
– у процесі надання консультацій здійснює інформаційно-роз’яснювальну роботу з питань ґендерної рівності та дотримується ґендерної етики стосовно клієнта.

Спеціаліст із працевлаштування – персональний консультант:
– сприяє подоланню ґендерних стереотипів шукачів роботи та роботодавців, що утруднюють працевлаштування чи заповнення вакансій;
– шляхом надання інформації щодо різних форм зайнятості сприяє успішному поєднанню клієнтами-батьками трудової діяльності та догляду за дітьми;
– у разі виявлення у клієнта проблем із ґендерної сфери здійснює кваліфіковане перенаправлення його до інших спеціалістів центру зайнятості або до партнерських організацій;
– у процесі надання послуг здійснює інформаційно-роз’яснювальну роботу з питань ґендерної рівності та дотримується ґендерної етики стосовно клієнта;
– дотримується норм ґендерної етики при спілкуванні з клієнтами та іншими спеціалістами центру зайнятості.

Спеціаліст з організації профнавчання:
– при організації відбору навчальних закладів звертає увагу на облаштування прийнятних умов для жінок, умов для навчання батьків з малими дітьми тощо;

– дотримується норм ґендерної етики при спілкуванні з клієнтами та іншими спеціалістами центру зайнятості.

Спеціаліст, який виконує довідково-диспетчерські функції:
– обслуговує без черги та призначає, за можливості, найшвидший первинний прийом відвідувачам з малими дітьми та вагітним жінкам;
– вказує відвідувачам із дітьми достатнього віку на можливість залишити дитину у дитячому куточку, наглядає за поведінкою та переміщенням дітей, що перебувають у дитячому куточку[1].

---

[1] Функція нагляду за поведінкою та переміщенням дітей у куточку для тимчасового перебування дитини може бути покладена на диспетчера-консультанта (у невеликих центрах зайнятості) чи охоронця або іншого спеціаліста центру зайнятості в залежності від розташування дитячого куточка, завантаженості спеціалістів й інших чинників. Проте такого відповідального у будь-якому випадку має бути визначено, адже малі діти, що надовго залишаються без догляду, можуть становити підвищену небезпеку для самих себе та один для одного. Звісно, цей нагляд не може бути щосекундним, проте він обов’язково має бути.

Додаток 7

Зразок пам'ятки «Поради особам, що потрапили у кризову ситуацію»

Пам'ятайте! Жодна особа не заслуговує на кривду, насильство або образу!

Ви не самі! Озирніться довкола та знайдіть, до кого можна звернутися.

Завжди є хтось, до кого можна звернутися по допомогу!

До ситуації, подібної Вашій, потрапляло багато людей. І вони змогли її пережити та знайшли вихід.

Доклавши зусиль, Ви завжди зможете дізнатися про свої права, можливості та шляхи розв'язання будь-якої проблеми.

Складіть план вирішення проблеми та слідуйте йому!

Якщо не знаєте, як це зробити, зверніться до спеціалістів (психологів, соціальних фахівців, правників, медиків тощо).

Якщо у Вас немає грошей, можна знайти фахівців, що допоможуть безкоштовно.

Контакти спеціалістів та іншу інформацію стосовно Вашої проблеми завжди можна знайти в Інтернеті.

Існують анонімні консультаційні лінії (телефонні та Інтернет), де можна отримати інформацію, підтримку та допомогу.

Додаток 8

Перелік контактів громадських організацій, що опікуються ґендерними питаннями

ГО «Інститут ліберального суспільства»	http://lsi.net.ua/
Школа рівних можливостей	www.gender-ua.org
Жіночий консорціум України	http://wcu-network.org.ua
Всеукраїнська асоціація уповноваженої освіти і комунікацій проекту	http://empedu.civicua.org
Всеукраїнське жіноче народно-демократичне об’єднання «Дія»	http://www.diya.org.ua/index.htm
Жіночий інформаційно-консультативний центр	http://wicc.com.ua
Західноукраїнський центр «Жіночі перспективи» (м. Львів)	http://www.women.lviv.ua
Інформаційний освітній центр «Жіноча мережа»	http://www.feminist.org.ua/
Київська лабораторія ґендеру	http://www.genderlab.kiev.ua
Київський інститут ґендерних досліджень	http://www.vidnokola.kiev.ua
Кіровоградська обласна жіноча інформаційна служба	http://women.library.kr.ua/
Колективні члени спілки жінок «Берегиня»	http://www.bereginya.donetsk.ua/kolchlen/index.html
Ла страда – Україна / La Strada Iukraine	http://www.brama.com/lastrada
Мама-86	http://www.mamaL86.kiev.ua/
Портал «Жіночі організації України»	http://vlada.kiev.ua/women/index.html
Рада ділових жінок Криму	http://cci.crimea.ua/women/
Сумське громадсько-молодіжне об’єднання «Міський кризовий центр»	http://www.aidincrisis.iatp.org.ua
Український жіночий фонд	http://www.uwf.kiev.ua

Харківська міська громадська організація «Асса»	http://www.assa.vl.net.ua
Харківська міська громадська організація «Світ жінок»	http://mirwomen.fem.org.ua/
Харківський центр ґендерних досліджень (ХЦГД)	http://www.gender.univer.kharkov.ua
Центр підтримки жінок, м. Донецьк	http://wsc.euromb.com/
База громадських організацій, що працюють у сфері захисту прав жінок та дітей	http://vsirivni.com.ua/organizations

Перелік основних нормативних актів з питань сприяння забезпеченню ґендерної рівності в Україні

1. Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (CEDAW).
2. Резолюція 2263 (XXII) Генеральної Асамблеї ООН «Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок».
3. Європейська соціальна хартія (переглянута) ETS № 163 (зокрема, п. 8 частини I, п. 3 ст. 4, ст. 8, ст. 27 частини II).
4. Пекінська декларація. Прийнята на Четвертій Всесвітній конференції ООН зі становища жінок 15 вересня 1995 року.
5. Декларація Комітету міністрів Ради Європи «Про рівноправність жінок та чоловіків».
6. Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності».
7. Конвенція МОП № 103 «Про охорону материнства».
8. Конвенція МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками».
9. Конституція України (зокрема, ст. 24, 43).
10. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
11. Закон України «Про охорону праці» (зокрема, ст. 10).
12. Закон України «Про відпустки» (зокрема, ст. 9–10, 17–18, 18-1, 19–20).
13. Закон України «Про зайнятість населення».
14. Кодекс законів про працю України (зокрема, ст. 13, 33, 51, 55–56, 63, 174–186-1, 232).

15. Декларація про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок. Схвалена Постановою Верховної Ради України № 475-XIV від 05.03.1999 р.
16. Державна програма з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року. Затверджена Постановою Кабінету Міністрів України № 1834 від 27.12.2006 р.
17. Про Програму вивільнення жінок з виробництв, пов'язаних з важкою працею та шкідливими умовами, а також обмеження використання їх праці у нічний час на 1996–1998 роки. Постанова Кабінету Міністрів України № 381 від 27.03.1996 р.
18. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками. Затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України № 241 від 10.12.1993 р.
19. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок. Затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України № 256 від 29.12.1993 р.
20. Критерії системи рейтингового оцінювання діяльності професійно-технічних навчальних закладів. Затверджені наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту № 1336 від 22.11.2011 р. (розділ V).
21. Єдина технологія надання соціальних послуг в центрах зайнятості. Затверджена наказом Державного центру зайнятості № 1 від 11.01.2012 р. «Про удосконалення діяльності державної служби зайнятості» (підрозділ 8.2).

Основні терміни та поняття

Ґендер – поняття, що увійшло у вжиток із соціології. Воно визначає соціальну стать людини на відміну від біологічної статі, тобто ґендер – це соціально-рольовий статус, який характеризує соціальні можливості людини в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, розподілі сімейних ролей та репродуктивній поведінці. В літературі існує декілька концепцій ґендеру. Це обумовлено як відносною новизною ґендерного підходу (перші наукові праці із цієї проблематики з'явилися близько 20 років тому), так і складністю самого феномену. Для всіх цих концепцій базовим положенням є розрізняння понять «стать» і «ґендер».

Ґендерна демократія – система волевиявлення у громадянському суспільстві двох статей – жінок і чоловіків – як рівних у можливостях і правах, що законодавчо закріплені і реально забезпечені у політико-правових принципах, діях, розбудові суспільних і державних структур з урахуванням ґендерних інтересів, потреб.

Ґендерна інтеграція – (ре)організація, поліпшення, розвиток і оцінка політичних процесів з метою включення перспективи щодо запровадження ґендерної рівності у політику на всіх етапах її формування усіма силами, зазвичай залученими у процес формування політики.

Ґендерна культура – сукупність статево-рольових цінностей у суспільних сферах буття та відповідних до них потреб, інтересів і форм діяльності, що обумовлена демократичним устроєм і пов'язаними з ним демократичними інституціями.

Ґендерна політика – утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей і завдань та методів їх досягнення в діяльності політичних структур – держави, політичних партій, громадсько-політичних об'єднань. Ґендерна політика включає визначення міжнародними органами та державами, політичними партіями основних ґендерних пріоритетів і фундаментальних цінностей, принципів і напрямів діяльності, відповідних методів та способів їх утілення, спрямованих на утвердження рівних прав, свобод, створення умов, можливостей і шансів, гарантій забезпечення рівного соціально-політичного статусу чоловіків і жінок, на розвиток ґендерної демократії та формування ґендерної культури в суспільстві.

Ґендерна рівність – справедливе ставлення до жінок і чоловіків. Для забезпечення справедливості її критерії часто повинні компенсувати історичні та соціальні перешкоди, які не дають жінкам і чоловікам існувати в рівних умовах. Ідеал ґендерної рівності означає, що жінки та чоловіки мають однаковий суспільний статус, однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у національний політичний, економічний, соціальний розвиток та користуватися його результатами.

Ґендерна рівність (у визначенні Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків») – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Ґендерна рівноправність означає, що жінки і чоловіки користуються однаковим статусом, мають однакові умови для реалізації всіх прав людини і можливість робити свій внесок у національний, політичний, економічний, соціальний і культур-

ний розвиток, а також отримувати користь від результатів. Тобто це рівне оцінювання суспільством подібностей і відмінностей між жінкою і чоловіком та розрізнення ролей, що їх вони відіграють.

Ґендерна соціально-економічна нерівність – порушення прав і можливостей жінок і чоловіків на реалізацію в соціальній та економічній сферах. Прояви ґендерної нерівності у соціально-економічній сфері не лише суперечать настановам демократії та принципу справедливості щодо однакового ставлення до особи незалежно від її статі, а й спричинюють негативні наслідки для добробуту та соціального розвитку всього суспільства, оскільки знижують можливості економічного зростання на основі ефективного використання людського потенціалу.

Ґендерний аналіз – процес оцінки різного впливу, спричиненого на жінок і чоловіків існуючими програмами, що пропонуються законодавством, державним політичним курсом у всіх сферах життя суспільства й держави. Ґендерний аналіз – це також збір якісної інформації і розуміння ґендерних тенденцій в економіці і суспільстві, використання цих знань для виявлення потенційних проблем і пошуку рішень у щоденній роботі. Одночасно це інструмент для розуміння соціальних процесів, котрий дає змогу виявити і порівняти, яким чином і чому політичні, економічні, соціальні та інші фактори впливають на жінок і чоловіків.

Ґендерні групи – жінки і чоловіки, які зазнають дискримінації за ознакою віку, статі, фізичного стану, етнічної належності, віросповідань, соціального статусу тощо.

Ґендерні ролі – зразки поведінки жінок і чоловіків, які ґрунтуються на традиційних очікуваннях, пов’язаних з їхньою статтю; сукупність загальноприйнятих з точки зору культури норм і правил поведінки, які закріплюються за людьми в конкретній ситуації. Ґендерні ролі відрізняються в суспільствах з різною культурою і змінюються з часом. Ґендерні ролі і норми не мають універсального змісту і значно розрізняються в різних суспільствах. У цьому розумінні бути чоловіком або жінкою означає зовсім не володіння певними природними якостями, а виконання певної ролі.

Ґендерні стереотипи – один із видів соціальних стереотипів, заснований на прийнятих в суспільстві уявленнях про маскулінне і фемінінне. Під соціальним стереотипом зазвичай розуміється стандартизований, стійкий, емоційно насичений, ціннісно-визначений образ.

Ґендерні стратегії – визначення суспільно значущих ґендерних спрямувань у діяльності соціумів та їх організаційних структур, спрямованих на утвердження ґендерної демократії в суспільстві з метою розвитку ґендерної культури.

Ґендерно-правова експертиза – аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Дискримінація за ознакою статі – дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливлюють визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків. В Україні дискримінація за ознакою статі забороняється.

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їхнього репродуктивного здоров'я;
- позитивні дії.

Концепція ґендерної рівності передбачає рівні права і рівні можливості для жінок і чоловіків у суспільстві, рівні умови для реалізації прав людини, участі в національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, отримання рівних винагород за результатами участі.

Позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

Рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Соціальна справедливість – гарантовані права і можливості для усіх членів суспільства користуватися рівною мірою благами, ресурсами, які надаються суспільством та навколишнім середовищем. Упровадження концепції справедливості здійснюється в масштабі усього суспільства. Концепція соціальної справедливості, заснована на концепції прав людини та рівності, передбачає забезпечення рівності можливостей та рівності досягнутих результатів через диференційовану економічну, політичну, соціокультурну політику та механізми її розвитку. Справедливість передбачає рівність як юридичну умову для життя людини у правовому суспільстві. Концепція соціальної справедливості та ґендерної рівності полягає у сприянні створенню рівних умов і можливостей для доступу людей, вразливих через соціо-економічні, фізичні, статеві, вікові, етнічні, національні упередження, до програм, ресурсів; у сприянні вихованню нетерпимості до соціальної та ґендерної дискримінації у суспільстві. Цільовими групами для соціально-ґендерної діяльності є соціально-вразливі групи населення: діти, молодь, жінки, чоловіки, які зазнають / відчувають дискримінацію за ознакою віку, статі, фізичного стану, етнічної належності, віросповідання, соціального статусу тощо.

Стать – термін, що означає ті анатомічно-біологічні особливості (в основному – в репродуктивній системі), на основі яких люди визначаються як чоловіки або жінки. Його слід уживати тільки стосовно характеристик і поведінки, які випливають безпосередньо з біологічних відмінностей між чоловіками й жінками.

Рекомендовані література та інтернет-ресурси

Друковані видання:

1. *Агеєва В.* Філософія жіночого існування / В. Агеєва [Передм. до кн. С. де Бовуар «Друга стать» у 2 т.; Пер. з фр. Н. Воробйової, П. Воробйова, Я. Собко]. – К.: Основи, 1994. – Т. 1. – С. 10–14.
2. *Ажгихина Н. И.* Гендерные стереотипы в масс-медиа / Н. И. Ажгихина // Женщины и СМИ: свобода слова и свобода творчества. – М., 2001.
3. Альтернативний звіт про виконання Конвенції ООН щодо ліквідації всіх форм дискримінації проти жінок в Україні / ВГО «Жіночий консорціум України». – К., 2008. – 50 с.
4. *Берн Ш.* Гендерная психология / Ш. Берн. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. – 320 с.
5. *Бондаровська В. М.* Ґендерний паритет у сім'ї: соціально-психологічні засади / В. М. Бондаровська // Формування ґендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, Київ, 5–7 груд. 2002 р. – К.: Держ. ін-т проблем сім'ї та молоді; Укр. ін-т соц. досліджень, 2002. – С. 28–30.
6. *Ван Атта Д. А., Гончарук О., Перротта Л.* Українське село на зламі століть: соціологічний та антропологічний зріз / Д. А. Ван Атта, О. Гончарук, Л. Перротта; Ін-т соціології НАНУ; За ред. Ю. Саєнка. – К.: Скарби, 2001. – 164 с.
7. *Вейнингер О.* Пол и характер: Принципиальное исследование / О. Вейнингер; Пер. с нем. – М.: Терра, 1992. – 480 с.
8. *Волобуєва А. М.* Ґендерна політика у дзеркалі преси (моніторинг газет «День», «Дзеркало тижня», «Столиця», «Хрещатик») / А. М. Волобуєва // Наук. зап. Ін-ту журналістики. – К., 2002. – Т. 6. – С. 66–69.
9. *Воронина О. А.* Теоретико-методологические основы ґендерных исследований / О. А. Воронина // Теория и методология ґендерных исследований: Курс лекций / Под общ. ред. О. А. Ворониной. – М.: МЦГИ; МВШСЭН; МФФ, 2001. – 415 с. – С. 13–106.
10. Ґендерний аналіз Волинської області / За заг. ред. О. Б. Ярош. – Луцьк: ПВД «Твердиня», 2006. – 108 с. – С. 79.
11. Ґендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. – К.: Укр. ін-т соц. досліджень, 2002. – 121 с.
12. Ґендерний розвиток в Україні: Реалії і перспективи / Підгот. Т. Мельник, Л. Лобанова, В. Близнюк та ін.; Пер. з англ. М. Корчинської. – К.: ТОВ «Навчальна книга», 2003. – 103 с.
13. Ґендерні перетворення в Україні. – К.: ТОВ «АДЕФ-Україна», 2007. – 195 с. – С. 9.
14. Ґендерні стереотипи та ставлення громадськості до ґендерних проблем в українському суспільстві: Колектив. моногр. / За наук. ред. Ю. І. Саєнка; Ін-т соціології НАНУ. – К.: ВАІТЕ, 2007. – 143 с.
15. *Горностай П. П.* Социализация личности и психологические роли / П. П. Горностай // Теоретические и прикладные вопросы психологии: Материалы юбилейной конференции «Ананьевские чтения-97». – СПб., 1997. – Вып. 3, ч. 1. – С. 325–330.
16. Г*орский Д. П., Ивин А. А., Никифоров А. Л.* Краткий словарь по логике / Д. П. Горский, А. А. Ивин, А. Л. Никифоров; Под ред. Д. П. Горского. – М.: Просвещение, 1991. – 208 с.
17. Довідник з питань ґендерної рівності та соціальної справедливості / Уклад. Л. Б. Магдюк. – К.: Ірпінь ВтФ «Перун», 2009. – 112 с.
18. *Жилка Н., Іркіна Т., Стешенко В.* Стан репродуктивного здоров'я в Україні: медико-демографічний огляд / Н. Жилка, Т. Іркіна, В. Стешенко. – К.: МОЗУ; Ін-т економіки НАНУ, 2001. – 68 с.
19. Законотворчість: забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків / Заг. ред. та упорядкування О. І. Суслової, Е. Р. Рахімкулова. – К.: Заповіт, 2006. – 189 с.
20. *Здравомыслова О. М., Кигай Н. И.* Личностные установки журналиста-профессионала: ґендерный аспект / О. М. Здравомыслова, Н. И. Кигай // Доклады Второй Международной конференции «Гендер: язык, культура, коммуникация», 22–23 нояб. 2001 г. – М., 2002. – С. 137–150.

21. Інспекція праці та ґендерна рівність: Навч. посібник. – К.: МБП, 2011.
22. *Ішмуратов А. Т.* Вступ до філософської логіки: Підручник для студ. та асп. гуманіт. спец. вищ. навч. закладів / А. Т. Ішмуратов. – К.: Абрис, 1997. – 350 с.
23. *Кіммел М. С.* Ґендероване суспільство / М. С. Кіммел; Пер. з англ. – К.: Сфера, 2003. – 490 с.
24. *Кісь О.* Моделі конструювання ґендерної ідентичності жінки в сучасній Україні / О. Кісь // Ї [незалеж. культуролог. часопис]. – Львів, 2003. – № 27. – С. 38–58.
25. *Кісь О. Р.* Жінка в традиційній українській культурі: Друга половина XIX – початок XX ст.) / О. Р. Кісь. – Львів: Ін-т народознавства НАНУ, 2008. – 272 с.
26. *Кіянка І.* Гендерна освіта у висвітленні ЗМІ / І. Кіянка // Громадські ініціативи. – 2002. – № 3. – С. 17–19.
27. *Корбанезе В.* Комплексний ґендерний підхід у державній службі зайнятості України: Посібник для тренерів / В. Корбанезе. – К.: МБП, 2011.
28. *Купець О.* Комплексний ґендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості / О. Купець. – К.: МБП, 2010.
29. *Кушнір С.* Чоловіки та чоловіча тема – чи домінують вони у ЗМІ / С. Кушнір // Наук. зап. Ін-ту журналістики. – К., 2002. – Т. 6. – С. 71.
30. *Кюнг Г.* Онтология и логический анализ языка / Г. Кюнг; Пер. с нем. и англ. А. Л. Никифорова. – М.: Дом интеллектуальной книги, 1999. – 240 с. – (Философия в XX веке: Швейцария.)
31. *Лавриненко Н. В.* Женщина: самореализация в семье и обществе: Гендерный аспект / Н. В. Лавриненко. – К.: ВИПОЛ, 1999. – 172 с.
32. *Лаврінчук І. П.* Трудове законодавство України: Ґендерна експертиза / І. П. Лаврінчук; Відп. ред. Т. М. Мельник. – К.: Логос, 2001. – 70 с.
33. *Леонтьєва Л.* Стереотипи, або Дещо про місце жінки у суспільстві / Л. Леонтьєва // Ї [незалеж. культуролог. часопис]. – Львів, 2003. – № 27. – С. 82–87.
34. *Липпман У.* Общественное мнение / У. Липпман; Пер. с англ. Т. В. Барчунова; Под ред. К. А. Левинсон, К. В. Петренко. – М.: Ин-т Фонда «Общественное мнение», 2004. – 384 с.
35. *Луценко О. М.* Сучасний жіночий рух в Україні / О. М. Луценко // Femina PostSovetica: Українська жінка у перехідний період: від соціальних рухів до політики / Під ред. І. Жеребкіної. – Х.: ХЦҐД, 1999. – 335 с. – С. 152.
36. *Магдюк Л. Б.* Забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до працевлаштування за ґендерно-обмеженими спеціальностями / Л. Б. Магдюк // Маркетинг в Україні. – К.: Всеукр. орг. «Українська асоціація маркетингу», 2010. – № 4 (62) (лип. – серп.). – С. 35–40.
37. *Магдюк Л. Б.* Особливості впливу міжнародних програм на розвиток ґендерного руху в незалежній Україні: історичний аспект / Л. Б. Магдюк // Історична панорама: Зб. наук. ст. ЧНУ. Спеціальність: Історія. – Чернівці: Чернів. нац. ун-т, 2009. – Вип. 9. – С. 157–170.
38. *Мельник Т. М.* Ґендерна експертиза українського законодавства: сутність, необхідність та методологічні основи / Т. М. Мельник. – К: Логос, 2001. – 46 с.
39. *Мельник Т. М.* Міжнародний досвід ґендерних перетворень / Мельник Т. М. – К.: Логос, 2004. – 320 с.
40. Нормативно-методичні основи ґендерних перетворень. – К.: Київ. Школа рівних можливостей, 2004. – 260 с.
41. Основи теорії ґендеру: Навч. посібник / Київ. ін-т ґендерних досліджень. – К.: «К. І. С.», 2004. – 536 с. – С. 5–9.
42. *Петрухно О. В., Туркот Т. І.* Ґендерний рух і жіночі громадські об'єднання: діалектика взаємодії / О. В. Петрухно, Т. І. Туркот // Ґендер: реалії та перспективи в українському суспільстві: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, Київ, 11–13 груд. 2003 р. – К.: ПЦ «Фоліант», 2003. – 300 с. – С. 257–260.
43. Праця в Україні у 1996 році: Стат. зб. – К.: Мінстат України, 1997. – С. 29.

44. Психология личности: Словарь-справочник / Под ред. П. П. Горностая и Т. М. Титаренко. – К.: Рута, 2001. – 320 с.
45. *Савинская О., Кочкина Е., Федорова Л.* Гендерная интеграция: Возможности и пределы социальных инноваций / О. Савинская, Е. Кочкина, Л. Федорова. – СПб.: АЛЕТЕЙЯ, 2004. – С. 134–135.
46. *Серьогін С. М.* та ін. Довідник радника з ґендерних питань для місцевих органів влади / С. М. Серьогін, Н. Т. Гончарук, І. Г. Батраченко, О. А. Костюкова. – Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2004. – 204 с.
47. *Сидоренко Н. М., Остапенко Н. Ф.* Українські аспекти ґендерної рівності / Н. М. Сидоренко, Н. Ф. Остапенко // Вісн. Київ. нац. ун-ту. Сер.: Журналістика. – К., 2003. – Вип. 12. – С. 26–28.
48. *Суслова О.* Нормативно-правове та інституційне забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні / О. Суслова // Тези. Програма сприяння парламентському розвитку. – К., 2008. – 14 с.
49. Україна: розвиток ідеології ґендерного паритету: Матеріали наук.-практ. конф. та регіон. семінарів-практикумів / Голова редкол. М. А. Орлик. – К.: ІВЦ Видавництво «Політехніка», 2004. – 369 с.
50. *Федосєєва Р. І.* ЗМІ в Україні: шляхи до гармонізації стосунків / Р. І. Федосєєва // Наук. зап. Ін-ту журналістики. – К., 2002. – Т. 6. – С. 73–76.
51. *Форест Дж.* Український жіночий рух та транснаціональний активізм: громадська перспектива / Дж. Форест // USA: IARO; Georgetown University, 2008. – 47 p.
52. *Чепурко Г.* Ґендерна рівність у сфері праці / Г. Чепурко. – К.: МБП, 2010.
53. *Ярош О.* Ґендерна експертиза виборчого законодавства України / О. Ярош, А. Уіметт // Ґендерний аналіз виборчого законодавства України, національний та міжнародний погляд. – Б. м., б. р. – С. 5–121.
54. *Acker J. Hierarchies, Jobs, Bodies:* A Theory of Gendered Organizations / J. Acker // Gender and Society. – University of Oregon and Arbetslivscentrum, Stockholm, 1990. – Vol. 4, no. 2. – P. 139–158.
55. CIDA Gender Equality Policy, 2003, 2008, 2009.
56. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee of the Region «Towards a Community Framework Strategy on Gender Equality, 2001 – 2005» (2000/0143 (CNS)).
57. Conference on Gender and Rural Transformations in Europe: Past, Present and Future Prospects, 14–17 October 1999, Wageningen, the Netherlands.
58. Gender-based analysis: A guide for policy-making: Status of Women. – Canada, 1996. – 32 p.

Електронні ресурси:

1. Американське агентство міжнародного розвитку для України, Молдови і Бєларусі // http:// www. ukraine.usaid.gov/ukr/.
2. База даних громадських організацій, що працюють у сфері захисту прав жінок та дітей // http://vsirivni.com.ua/organizations.
3. Бібліотека літератури, присвяченої ґендерній тематиці // http://www.krona.org.ua/uk/library.
4. Від заборони дискримінації до сприяння рівності: Посібник для тренерів / Міжнародна організація праці, 2010 р. // http://gender.ilo.org.ua.
5. Віртуальний ґендерний ресурсний центр Київської області // http://www.undp.sk/genderlibrary.
6. Ґендерний центр НТУ – «КПІ» // http://gender.ntu-kpi.kiev.ua/index1.htm.

7. 10 невідомих фактів про насильство в сім'ї // http://www.gfk.ua/public_relations/partners_news/materials/005169/index.ua.html.
8. Канадське агентство міжнародного розвитку: Програма для України // http://www.cida.gc.ca/cidaweb/ (червень 2009 р.).
9. *Карбовська Н., Литвинова Т., Магдюк Л.* Інструменти інтегрування концепції соціально-ґендерної рівності в роботу органів місцевої влади / Н. Карбовська, Т. Литвинова, Л. Магдюк; Укр. жіночий фонд. – К., 2010. – 120 с. // http://www.uwf.kiev.ua/gender_manual.pdf.
10. Комплексний ґендерний підхід у колективних переговорах: Посібник для тренерів / Міжнародна організація праці, 2010 р. // http://gender.ilo.org.ua.
11. Міністерство юстиції України // http://www.minjust.gov.ua/0/18501/18502/18503/- (20.07.2009 р.).
12. Московський центр ґендерних досліджень // http://www.gender.ru.
13. «Ні!» дискримінації на робочому місці»: Буклет / Міжнародна організація праці, 2010 р. // http://www.vsirivni.com.ua/library/buklet-n-diskrim-nats-na-robochomu-m-sts.
14. Програма рівних можливостей ООН в Україні // http://www.undp.org.ua/kbgtym/ (липень 2009 р.).
15. Проект Європейського Союзу «Права жінок та дітей в Україні – комунікаційний компонент» // http://vsirivni.com.ua.
16. Словник ґендерних термінів // http://www.gender.kiev.ua/vocab.htm.
17. Сприяння рівності: Ґендерно-нейтральне оцінювання робіт щодо рівної оплати: Поетапний посібник / Міжнародна організація праці, 2008–2009 рр. // http://gender.ilo.org.ua.
18. *Суслова О.* Ґендерна проблематика в пенітенціарній системі України й рекомендації щодо майбутніх стратегій // http://empedu. civicua.org.
19. *Суслова О.* Ґендерні стосунки в контексті сільської України: Ґендерний аналіз сільської громади Вінницької області / О. Суслова; На замовлення Бюро співробітництва Швейцарії, 2003 // empedu.org.ua/.../gender-analysis-heifer-eng.doc.
20. Тематичні матеріали МОП «Ґендер у серці гідної праці»: «Плани з ґендерної рівності», «Захист материнства в Україні: поради жінкам», «Сексуальні домагання», інші // gender@ilo-dp.kiev.ua.
21. Український ґендерний музей // http://gendermuseum.com.
22. Open Women's Line – Жінка та суспільство // http://www.owl.ru.
23. *Scott J. W. Millenial Fantasies:* The Future of «Gender» in the 21st Century» / J. W. Scott // www.gender.univer.kharkov.ua/russian/text.html (2001).

Навчально-методичний посібник

Д. Ю. Маршавін, Л. Б. Магдюк

Діяльність державної служби зайнятості України щодо сприяння забезпеченню ґендерної рівності в трудових відносинах

Редактор Ф. Сивий

Підписано до друку ?????.2012 р. Формат 70х100 1/16.
Гарнітура PragmaticaC. Ум. друк. арк. 14,3. Папір офсетний. Друк офсетний.
Наклад ??? прим. Зам. № 01-178 від 12.06.2012 р.

Видавництво «Арт Економі»
Свідоцтво про внесення до державного реєстру видавців
Серія ДК № 3911 від 05.11.2010 р.
Тел./факс: (044) 361-7-361, www.knygar.com.ua